

СТАНОВИЩЕ

за дисертационен труд на тема

„ ЛИЧНОСТНИ ДЕТЕРМИНАНТИ НА ИНОВАТИВНИТЕ НАГЛАСИ ПРИ МЕНИДЖЪРИ“

на Юлика Марио Новкова

**за присъждане на образователна и научна степен „доктор“
по специалност Психология, професионално направление 3.2.
Психология (трудова, организационна икономическа психология –
организационна психология)**

**СУ „Св. Климент Охридски“ - Философски факултет,
Катедра по социална, организационна клинична и педагогическа
психология**

от доц. д-р Лидия Василева

Представеният от Юлика Новкова дисертационен труд е посветен на проучване на личностните детерминанти на иновативните нагласи при мениджъри. Темата е особено актуална, поради факта, че съвременните бизнес организации не могат да се развиват, утвърждават и да бъдат конкурентноспособни без прилагане на иновации, а този процес зависи в най-голяма степен от от нагласите на бизнес лидерите към иновациите и способността им да управляват процесите на тяхното прилагане. Изследването на иновационните нагласи от перспективата на организационната психология представлява сложна научна задача, поради комплексността и многоаспектността на проблема за иновациите и тяхното възприемане.

Фокусът на представеното в настоящата дисертация изследване е върху взаимовръзката между личността на мениджъра и неговата нагласа към иновации. Основната цел на емпиричното изследване е да се изведе обобщен профил на иновативния мениджър, който отразява личностни и демографски характеристики, свързани с иновационните нагласи на мениджъра. Друга, не по-малко важна цел на изследването е да

се определят тези характеристики, които представляват най-силен предиктор на иновационните нагласи.

Дисертацията е структурирана в увод, две основни части, представени в пет глави, обобщение, изводи, библиография и приложение в общ обем от 257 страници. Цитирани са 219 източници, предимно на латиница. Разработката е онагледена с 22 таблици, 26 фигури и 3 графики.

Теоретичната обосновка на изследването в първата част на дисертацията е подробно разработена с представяне на проблемите, свързани с иновациите и възприятията за иновативност на мениджърите при управление на бизнеса. Глава първа е посветена на иновациите и значението им за управлението на бизнеса. Авторката подробно разглежда подходите към понятието „иновация“, характеристики, функции и модели за класификация. Подробно е представен модела на Еверет Роджърс за дифузия на иновациите. В глава втора изчерпателно се анализират същността и характера на иновационните мениджърски нагласи и моделите за тяхното изследване. Представен е въпросът за субективното приемане на иновациите, като се акцентира върху когнитивните, афективните и поведенчески аспекти. В глава трета аналитично са представени детерминантите на иновативното управление на мениджърите. Организационните детерминанти на иновативното мениджърско управление се разглеждат многоаспектно като: организационна промяна, риск и управление на иновации, организационна култура и иновационни ценности. Направен е подробен анализ на психологичните особености на иновативната личност по модела на Големите пет, като се проследява връзката между отделните дименсии.

Втората част на дисертационния труд е посветена на методологията на емпиричното изследване и на анализа на получените резултати. В четвъртата глава последователно са представени теоретичната обосновка на емпиричното изследване, целите, задачите, хипотезите и използвания инструментариум. Последователно и аргументирано са очертани теоретичните предпоставки за провеждане на емпиричното проучване. Ясно са очертани целта и конкретните задачи на изследването, коректно и точно са формулирани шест основни хипотези и съответстващите допълнителни хипотези. Адекватно е подбрана методиката на емпиричното изследване, която гарантира събирането

на богати емпирични данни. Авторката е разработила 7 оригинални скали включени във конструирания въпросник а именно: иновативност, креативност, активност, стремеж към постижения, ориентация към риск, локализация на контрола и възприет контрол. Процедурата на изследването, както и статистическата обработка на данните са много прецизно разработени. Използвани са множество най-съвременни статистически методи при анализа на получените данни.

Резултатите от изследването са представени логично и последователно в съответните рубрики на глава пета, която отразява анализите от собственото проучване. Разработен е структурен изчислителен модел на изследването за влиянието на личностните характеристики върху нивата на възприета иновативност и на ригидност. Личностните характеристики, изведени теоретично и от направения факторен анализ включват следните личностни черти и поведение като независими променливи: ориентация към риск, висок и нисък емоционален контрол, висока активност, инертност. Използвани са два медиационни модела за проследяване на връзката, които показват частична медираща роля на ориентация към риск при влиянието на трудовата позиция (мениджър-служител) върху възприетата иновативност, както и върху ригидността.

В заключителната част на дисертацията авторката обобщено представя получените резултати, като в изводите се правят и съответните теоретични обяснения. Впечатление прави таблица 22, в която са представени обобщенията на резултатите от анализите на изследователските хипотези, където ясно се очертават резултатите по всяка отделна хипотеза.

Без да се разглеждам конкретно получените резултати, ще отразя само някои основни изводи от направеното изследване, в съответствие с направените хипотези. 1. Характеристиката „трудова позиция“ се очертава като най-силния предиктор на иновационните нагласи, като мениджърите показват по-високи иновативни нагласи и по ниски инертни от служителите. 2. Личностните черти „склонност към риск“, „инертност“, „активност“, „емоционален контрол“ имат значимо влияние върху иновативността и ригидността и могат в различна степен да детерминират положително или отрицателно поведението на мениджъри и служители по отношение на иновациите.

Авторефератът отразява адекватно съдържанието на дисертацията. В него е дадена точна справка за основните приноси на дисертационния труд, както теоретични така и теоретико-приложни. Ще отбележа само най-съществените от моя гледна точка. На първо място, задълбоченият психологичен анализ на понятието „иновативен мениджър“ на индивидуално, групово и организационно равнище. На второ, направената от авторката културална адаптация и валидизация на нова методика с добри психометрични характеристики за изследване на личностните детерминанти на иновационните нагласи в български условия.

Юлика Новкова има общо 18 публикации, свързани с темата на дисертационния труд: девет самостоятелни и девет в съавторство. Съдържанието и оформлението на дисертацията съответства на изискванията за присъждане на образователната и научна степен „доктор“.

В заключение, трябва да подчетрая, че Юлика Марио Новкова е представила задълбочено и достатъчно обемно изследване върху сложните аспекти на личностните детерминанти на иновационните нагласи при мениджъри. Получените резултати имат теоретична и практическа приложимост в областта на организационната психология.

Предлагам представеният дисертационен труд да бъде приет от научното жури за присъждане на научната и образователна степен „доктор“ на Юлия Марио Новкова по специалност Психология, професионално направление 3.2. Психология (трудова, организационна икономическа психология – организационна психология).

Рецензент:

25.09.2019г.

София