

ОТЗИВ ЗА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД
на Виктория Светломирова Гацова
на тема: ВРЕМЕВА ПЕРСПЕКТИВА И
УПРАВЛЕНСКИ СТИЛ НА ОРГАНИЗАЦИОННИЯ ЛИДЕР

Изготвил: Проф. Сава Джонев

В настоящия дисертационен труд се изследва взаимовръзката между тип лидерство, личностни характеристики и времевата ориентация на организационния лидер. Като обем, структура, съдържание и изпълнение работата отговаря напълно на изискванията към дисертационен научноизследователски труд.

Цитирани са 188 източника – от тях 16 български автори

Публикации по темата на дисертацията: 7 (3 под печат). Докторантката има още 9 други публикации.

В първата глава на дисертацията се прави анализ на лидерство, лидерски стил, разграничава се „лидерство“ от „мениджмънт“. Дискутирано е естеството на властта на организационния лидер. Описват се личностните характеристики на организационния лидер. Обширна част от тази глава е посветена на съществуващите лидерски теории. Докторантката демонстрира ерудиция и информираност по въпроса. Тази част има подчертано репродуктивен характер.

Във втората част авторката демонстрира своето предпочитание към теорията за трансформиращото лидерство, издигната първоначално във връзка с политическия живот, но скоро навлязла в организационната психология за описание на специфичен тип лидерство, водещо към позитивни промени и развитие. Сравнява се с транзакционния стил като антипод на трансформационния. Подчертават се четирите дименсии на трансформационното лидерство – „уважение и внимание“, „интелектуална стимулация“, „вдъхновяване и мотивиране“ и „идеализирано поведение“, които са свързани с по-висока продуктивност, по-висока удовлетвореност, по-висока организационна ефективност, по-ниски нива на текучество, по-малко отсъствия и по-висока организационна адаптивност.

В тази част се привеждат и резултати от чужди изследвания на трансформационния и транзакционния лидерски стил, проведени в различна социокултурна среда – България, Русия, Гърция и пр. Коментира се връзката на трансформационното лидерство с морала, с ефективността на служителите, с петфакторния модел на личността. Подчертава се позитивната корелация на трансформационното лидерство с факторите „екстраверсия“, „насоченост към другите“ и „отвореност към нов опит“, и отсъствието на връзка с факторите „съзнателност“ и „невротизъм“. Приведени са емпирично установените връзки и на транзакционното лидерство с петфакторния модел на личността.

Потърсени са междуполови различия по отношение на лидерството. Посочени са две тенденции при дискусията по тази тема „за“ и „против“ различията. Тази част също има подчертано репродуктивен характер, без да се дискутира по темата и без да се правят изводи във връзка с изследването на дисертационния труд.

Във фокуса на трета глава попада времевата перспектива. Цитират се мненията както на философи, така и на психолози. Мисленето на индивида се разполага в континуума на категориите „минало“, „настояще“ и „бъдеще“. Привеждат се пет дименсии на времевата перспектива: „нагласи към времето“, „времевата ориентация“, „времевата свързаност“, „времевата честота“ и „значение на времето“. Потърсена е връзката на времевата перспектива с възрастта и пола. Анализирани са еднопосочната ориентация и балансираната ориентация на индивида към времето.

По-особен интерес от гледна точка на изложението до този момент представлява Параграф 6 на Глава III. Тя представя обзор на методи за изследване на времевата перспектива и дава нова ориентация на разработката. Представени се подходите на Т. Котъл, Ф. Клъкхон и Ф. Стробек, Е. Хол, Ф. Тромпенаарс и Ч. Хампдън-Търнър Х. Хофстеде и М. Бонд.

В процеса на изграждане на модела на своето изследване авторката се обръща към взаимовръзка между ориентацията към минало, настояще и бъдеще и дименсиите на петфакторния модел на личността. Постъпателно разработката достига до въпроса за взаимодействието между времевата ориентация и лидерството. Очертава се профилът на еднопосочно ориентирания и балансирано ориентирания във времето лидер. Поставя се въпросът за времевите умения на организационния лидер, за „изкривяването на времето“ (повярно „модификация на времевата перспектива“), което постепенно ни отвежда към трансформационното лидерство.

Тази глава завършва с „Модел на взаимовръзката между времева перспектива и лидерство“, които закономерно предшества емпиричното изследване.

Тук в работата се срещат две противоречащи си твърдения:

На стр. 79 четем: „Балансираната гъвкава времева перспектива дава възможност на индивида да избира най-подходящата времева зона, през призмата на която да разгледа конкретната ситуация.”

Когато на стр. 80 говори за „времевата компетентност“ на „самоактуализиращата се личност“ авторката подчертава, че тя „успява да свърже в смислова цялост миналото и бъдещето с настоящето”.

На стр. 81: „11 % от тях демонстрират интегрирана времева перспектива, като рисуват кръгове, които се припокриват”.

На стр. 92 обаче четем: „не е възможно миналото, настоящето и бъдещето да бъдат едновременно на фокус в човешкото съзнание”.

В това противоречие виждам чудесна възможност за дефиниране на хипотеза и нулева такава, която да бъде проверена в докторантурата.

В четвърта глава се утвърждава взаимодействието на транзакционното с трансформационното лидерство и се изтъква взаимовръзката между „лидерството“ и конструкта „времева перспектива“. Дисертацията поставя акцент върху едно от измеренията ѝ – „времевата ориентация“, която е предмет на проведеното емпирично изследване. Въпросът е как времевата ориентация оказва влияние върху избора на ръководителя да упражнява трансформационни или транзакционни лидерски поведения.

Дотук работата демонстрира задълбочен теоретичен анализ, комплексен детерминистичен подход и креативна изследователска продуктивност на докторантката.

Основна цел на настоящата работа, заявена от авторката, е проучване на емпирично равнище на двата конструкта - стил на ръководство на организационния лидер (трансформационен, транзакционен и либерален) и ориентация на лидера към една от времевите зони – „негативно минало“, „позитивно минало“, „хедонистично настояще“, „фаталистично настояще“ и „бъдеще“. Посочената цел се разделя на шест подцели.

В работата са дефинирани 5 основни хипотези и 10 подхипотези. В контекста на теоретичната част три от основните хипотези се отнасят до влиянието на социодемографски фактори върху избора на лидерски стил и времева ориентация на личността. Двете последни хипотези се отнасят до взаимовръзката между лидерските стилове, времевите перспективи и личностните характеристики на ръководителя и фактически се отнасят по същество към третираната в работата проблематика.

За проверката на хипотезите са подбрани подходящи методики: Многофакторен въпросник за лидерство на Б. Бас и Б. Аволио (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ 5X - Short, Leader Form), Въпросник за времева перспектива на Зимбардо (The Zimbardo Time Perspective Inventory, ZTPI) и Въпросник за измерване на личностните характеристики по петфакторния личностен модел – Донелан и колеги (Mini-IPIP). Докторантката е положила усилия и грижа да провери и осигури валидността на своите методики по отношение на изследваната популация. Проверките на скалите с α на Кронбах са в рамките на допустимото или много добри.

Изследването е проведено с 219 лица – напълно достатъчно за целите на дисертационния труд. Извадката е описана по социодемографски характеристики – пол, възраст, образование, местоживее, общ трудов стаж, трудов стаж на мениджърска позиция, брой на служителите в организацията, размер на ръководения екип. Проведено е пилотно изследване с 80 лица с цел проверка на надеждността на „Въпросника за времева перспектива“.

Петата глава на разработката е посветена на емпиричното изследване на времевите ориентации и лидерските стилове. Изводът, който се прави от дескриптивната статистика на лидерските стилове, е, че изследваните лидери в по-висока степен се ангажират в поведения, характерни за трансформационния лидерски стил, отколкото характерни за транзакционния. Дескриптивната статистика на петте типа времева перспектива разкрива, че лидерите от извадката в най-висока степен са ориентирани към бъдещето. И накрая подобна оценка е направена по отношение на личностните характеристики по петфакторния модел на личността.

Сравненията обаче, които се правят между отделните средни показатели не са проверени за статистическа валидност с t-тест или ANOVA и остават недоказани. Допускам, че такава валидност не се е оказала и затова е премълчана.

Този пропуск е отстранен при оценката на междуполовите и възрастовите различия по дименсиите на лидерските стилове и времевата перспектива.

По-нататък са представени резултатите от анализа на взаимовръзките между дименсиите на лидерските стилове и демографските характеристики. Проверката е направена с подходящ корелационен коефициент за метрично скалирани данни.

Проведен е корелационен анализ на дименсиите на времевата перспектива и демографските характеристики.

Проведен е корелационен анализ, за да се подложи на проверка взаимовръзката между личностните характеристики по петфакторния модел и дименсиите на лидерските стилове. Получените емпирични данни свидетелстват за наличието на двадесет и три статистически значими корелационни взаимовръзки между петте основни черти на личността и дименсиите на лидерските стилове. По подобен начин е оперирано и с връзката на личностните характеристики и дименсиите на конструкта „времева перспектива“. А също и с взаимовръзката между дименсиите на лидерските стилове и времевите ориентации.

Тези резултати са добросъвестно, систематично и изчерпателно интерпретирани в духа на направените хипотези. Изводите са убедителни.

По-неубедителни са резултатите от регресионните анализи, когато обяснената вариация е в рамките на 5-6%, но това възражение отпада, когато то е 17-25%.

За мен приносен характер докторантурата има по отношение на емпирично установените двадесет и три статистически значими корелационни взаимовръзки между петте основни черти на личността (екстраверсия, сътрудничество, целенасоченост, невротизъм и откритост към нов опит) и дименсиите на лидерските стилове. Тринадесетте статистически значими взаимовръзки между петте основни черти на личността (екстраверсия, сътрудничество, целенасоченост, невротизъм и откритост към нов опит) и времевите ориентации. Установените двадесет и три статистически значими взаимовръзки между времевите ориентации и дименсиите на лидерските стилове.

От издигнатите в работата 10 подхипотези към основните 5, една е доказана напълно и 9 частично, т. е. установени са връзки с отделни скали, а не с цялостни конструкти на изследването. Намирам го за плюс на изследването по посока на прецизността, а не за слабост.

Бих препоръчал регресионен анализ на подскалите на лидерството по всички подскали на времевата перспектива и петфакторния модел на личността. А също и факторен и клъстерен анализ на всички подскали по трите наблядавани конструкта: лидерски стил, петфакторен модел, времева перспектива. Отделните клъстери биха ни казали много, но това може да се направи по друго време със събраните вече данни.

В заключение на своя анализ на дисертационния труд, на научния принос и публикациите на Виктория Светломирова Гацова мога да изразя своята удовлетвореност от работата ѝ и да препоръчвам на уважаемото жури да гласуват за присъждане докторантката на образователната степен „доктор”.

16. 06. 2017 г.

гр. София

Изготвил:

проф. дпсн Сава Джонев