

## РЕЦЕНЗИЯ

на дисертация на тема: ”Управленски стил, социални условия на труд и групова ефективност в организациите” на Теодора Милчева Лазарова, редовен докторант, ИИНЧ, департамент “Психология”

Дисертационният труд разглежда проблем с изразена научна и научно-приложна стойност, който предизвиква от дълго време интереса на изследователи, консултанти и мениджъри, но чиято значимост и актуалност нараства в съвременните организации, в които доминират изискванията за работа в екип. В него се интегрират три ключови за трудовата и организационната психология проблеми – управленски стил и лидерство, социални условия на труд и групова ефективност, всяка от които сама по себе си представлява достатъчно обхватна изследователска проблематика, достойна за дисертационна разработка. В още по-голяма степен това се отнася до интегриране на тези три насоки за изследване в една обща концептуална рамка и изследователска парадигма, а изследването на взаимовръзките между тях е от значение за тяхното подобряване и би допринесло за повишаване на цялостната ефективност на организациите.

Дисертацията е с обем от 181 страници и се основава на 105 литературни източника, от които 48 са на кирилица, в това число нормативни документи за условията на труд в организациите. Коректно са представени изследванията и постиженията на българските автори в тази сфера. В цитираната англоезична литература доминират източници от сферата на лидерството главно от 80-те години, които отразяват класическите концепции, като е ограничен броят на литературни източници от последните години, които обхващат съвременните тенденции в изследване на лидерството и груповата ефективност.

Съдържанието е разработено в две основни части. В първата част се разглеждат поотделно трите теоретични проблема. Първата глава е озаглавена „Лидерски стилове при управлението на организациите“ и ясно насочва към обобщаване на водещите теории за лидерството в организационната психология. В разглеждането на лидерските стилове в организацията се поставя акцент върху харизматичното лидерство, като се прави връзка между класическите теории за чертите и за изключителните личности и по-новите теории, които отчитат харизматичността, но подчертават и ролите и уменията на лидера и правят разграничение между транзакционно и трансформиращо лидерство. Въпреки че се отчита личността на лидера, не се генерализират неговите

качества за постигане на организационна ефективност и се отдава необходимото значение на ситуативните теории за лидерството, които поставят превес върху ролята на ситуацията за лидерското поведение или поне отчитат взаимодействието между личността и ситуацията. Доколкото вземането на решение характеризира процеса на управление, се прави анализ на различията в лидерските стилове в зависимост от подходите за вземане на решение и участието на подчинените.

Във втора глава се диференцират съответно физическите и социалните условия на труд, както и се извежда ролята на организационните фактори, които имат значение за подобряване на условията на труд. Докторантката разкрива приноса на условията за труд за качеството на трудовия живот, което се разбира като задоволяване на потребностите в трудова среда. Физическите условия на труд се разглеждат от гледна точка на безопасността и работоспособността, като се подчертават последствията от въздействието на работната среда за здравето и изпълнението. Необходимо е да се подчертае, че анализът на факторите на организационната среда не само отразява актуалната нужда от създаване на програми за безопасни и здравословни условия на труд, но и за програми за промоция на здравето като цяло. Трябва специално да се отбележат усилията и приносът на докторантката да обхване съвкупността и богатството от фактори, които оказват влияние върху качеството на трудовия живот.

Екипната работа и груповата ефективност се анализират в трета глава, като на преден план се извеждат принципите на екипната работа и ролята на груповите норми и груповата сплотеност, както и предпоставките и факторите за групова ефективност.

В експерименталната част са описани двете изследвани организации – банка и научна организация, както и целите, задачите и хипотезите на изследването. Изследваните организации са подходящо избрани, защото не само представят различни източници на финансиране и управление на човешките ресурси, но и определят различия във физическата и социалната среда, както и различия в особеностите на екипната работа. В изследването участват по равен брой изследвани лица от двата типа организации. Формулирана е една основна хипотеза, която допуска съществени различия между всички изследвани променливи в двете извадки и се конкретизира в подхипотези, отнасящи се съответно до трите изследвани променливи, както и до взаимозависимостите между тях и до различията в оценките на ръководители и подчинени.

Инструментариумът на изследването е прецизен и съответства на проблематиката и целите. Лидерските стилове се измерват със ситуативен въпросник за

изследване на стила на лидерство, който оценява четири лидерски стила – производствен, административен, иновативен и интегративен, въз основа на основните сфери на дейност на ръководителя, както и въпросник за оценка на насочеността на лидерския стил към задачата или към хората. Приложени са въпросници за анализа на работата и нейната организация и за изследване на социалния климат на работното място. Освен доказани в други изследвания методики, конструирани или адаптирани от екипи под ръководството на научния ръководител, за целите на изследването е създадена и 15-айтемна скала, която обхваща различни аспекти на груповата ефективност. Посочени са данни за психометричните качества на въпросниците, като коефициентите за вътрешна консистентност са високи.

Статистическата обработка е съобразена с целите на изследването, а интерпретацията на резултатите се осъществява в синхрон с теоретичната постановка. Приложени са дескриптивна статистика, t-тест, корелационен и регресионен анализ. Докторантката показва умения за дизайн, провеждане и интерпретиране на изследване. Получените от нея резултати не само описват различията и тенденциите в лидерските стилове, социалните условия на труд и груповата ефективност в двете изследвани организации поотделно, но и между тях.

Очертани са профилите на използваните лидерски стилове, като се оказва, че ранжирането на лидерските стилове е еднакво във финансовата и в научната институции - производственият стил се поставя на първо място, следван от иновативния, административния и интегративния лидерски стил. Това ранжиране ясно определя предпочитанията и необходимостта от лидерски стил в съвременната ситуация, независимо от естеството на работата и от финансовите възможности на организациите. Интерес представлява начинът, по който лидерският стил влияе върху груповата ефективност във всяка от институциите. Оказва се, че и в двете извадки груповата ефективност се влияе положително от стила, ориентиран към взаимоотношенията с подчинените, като това влияние е по-изразено във финансовата институция, докато насоченият към задачата лидерски стил не допринася за повишаване на груповата ефективност. Установени са множество зависимости между лидерските стилове и параметрите на социалния климат, както и с характеристиките на работната среда, които недвусмислено подчертават ролята на лидерството във формиране на екипна ефективност, сплотеност и поддържане на благоприятен климат на работното място.

Сравнението на лидерските стилове, насочени съответно към хората и към задачите сочи по-високи стойности в банковата институция, като се подчертава ролята на обучението за развитие на мениджърските умения и компетентности, както и особеностите на работата, която изисква изявени лидерски стилове за постигане на финансови резултати. По отношение на ситуативното лидерство обаче се оказва, че макар стиловете да се ранжират по един и същи начин, в научната организация се оценяват по-високо производствения и иновативния стил, докато в банката служителите поставят акцент върху административния и интегративния стил повече в сравнение с научната институция. Докторантката привежда аргументи за получените резултати, изхождайки от спецификата на самата работа и от изискванията, които тя налага върху поведението на мениджърите в съответната организационна среда.

При описанието на социалните условия на труд се оказва, че има съществено разминаване в ранжирането, което неминуемо показва различията в условията на труд. Банковите служители подчертават ролята на физическия комфорт и взаимоотношенията с колегите на работното място, докато работещите в научни организации отдават значение на характеристиките на работата, а взаимоотношенията с администрацията и заплащането и стимулирането са оценени най-ниско от тях. Получените данни потвърждават коренните различия в характеристиките на работната среда в двете институции. Те дават основание да се очертае спецификата на условията на труд и съответно връзката между лидерството и социалната среда.

Резултатите са прецизно представени в табличен и графичен вид, но прегледността им би се повишила, ако таблиците по-компактно обхващаха резултатите, а графиките даваха възможност за сравнение между самите променливи по средни величини. В настоящия си вид те по-скоро позволяват да се види спецификата в дадената институция, отколкото да се открие разликата между институциите, например в отделните стилове, условията на труд, социалния климат и груповата ефективност.

Разработката отговаря на съществени критерии за защита на дисертационен труд, а именно:

- актуалност и значимост на темата;
- теоретична постановка, която показва познаване на изследваните проблеми и аналитичност при тяхното разглеждане;
- прецизно формулирани цел, задачи и хипотези на изследването;
- подбор на психометрично издържан и апробиран инструментариум;

- подбор на организации, които позволяват да оценят различията в социалните условия на труд, както и в лидерските стилове и груповата ефективност;
- подходяща и отговаряща на резултатите интерпретация.

Посочените приноси съответстват на съдържанието на дисертацията, а по темата на дисертация са публикувани две статии.

Бих искала да изтъкна следните постижения на настоящата разработка. На първо място, представен е дизайн на изследване, който обхваща както установени променливи, които безспорно са във връзка помежду си, като лидерските стилове и груповата ефективност, така и нови променливи като условията на труд, чиято зависимост с посочените променливи е слабо или недостатъчно проучена. Обхванати са възможните параметри на работната среда, които корелират с лидерството и ефективността на групата и се установяват различия в тях според типа институция.

Очертава се спецификата на използваните лидерски стилове във финансова и банкова институция и се разкрива в определена степен наличие на сходство в тях, което се отнася до насочения към подчинените, а не към задачата, стил на лидерство, както и до производствения стил. Същевременно се подчертават разликите в лидерството и социалните условия на труд в двете институции, което дава основание да се предложат практически насочени препоръки, приложими към всяка от изследваните организации.

Също така, изведените характеристики на организационната среда и социалните условия на труд дават възможност да се планират подобрения в съдържанието на работата, които да окажат влияние върху повишаване на груповата ефективност във всяка от институциите. Получените резултати имат теоретична стойност, тъй като допринасят за разкриване ефекта на различните лидерски стилове върху социалните отношения и груповата ефективност. Тяхната практико-приложна стойност е безспорна, тъй като направените препоръки са реалистични, базират се на солидни статистически данни и интерпретация и обхващат значими прояви на организационното поведение.

В заключение мога да заявя, че представеният дисертационен труд установява резултати с теоретико-приложна стойност и допринася за разкриване на влиянието на лидерските стилове върху груповата ефективност и социалните отношения. По този начин убедително се подчертава необходимостта от практическо подобряване на груповата ефективност чрез развитие и обучение на лидери в организационна среда.

Това ми дава основание с убеденост да предложа на уважаваното научно жури да присъди образователната и научната степен “доктор” на Теодора Милчева Лазарова.

15.01.2013 г.

Проф. дпсн Снежана Илиева