

Становище относно дисертационния труд на ТЕОДОРА ЛАЗАРОВА

„УПРАВЛЕНСКИ СТИЛ, СОЦИАЛНИ УСЛОВИЯ И ГРУПОВА ЕФЕКТИВНОСТ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ“

Представеният за защита дисертационен труд на Теодора Лазарова е актуален в областта на трудовата и организационна психология и е значим за съвременната социално-икономическа практика

Избраният модел за изследване е оригинален. Чрез него се прави опит да се докаже зависимост между стила на управление, социалните условия на труд и груповата ефективност. Проблемът за въздействието на лидерския стил върху взаимоотношенията и ефективността на екипната работа интересува редица автори и е важен за успешното ръководство на всяка организация.

Дисертацията обхваща две части- теоретични концепции по разглежданите въпроси, върху които се изгражда авторското изследване и емпирична част-съдържаща модела на изследването и представяща целите, методите и резултатите му.

Теоретичните концепции са изградени въз основа на 104 литературни източника на български и английски език по въпросите на видовете и особеностите на лидерските стилове, на характеристиките на условията на труд и тези на екипната работа и нейната ефективност. От направленията на изследванията в тази посока се извежда сравнително нов модел, чрез който се поставя основната цел- да се изследва взаимодействието между управленския стил на ръководителите, организацията на работата с персонала и груповата ефективност във финансова и научна организации.

За доказване на поставените хипотези са използвани адекватни и валидни методи, единият от които е създаден в съавторство с дисертантката. По поставените задачи е получен голям обем данни, за чиято статистическа обработка са използвани надеждни методи. Резултатите са систематизирани по задачи и онагледени в 40 таблици и 5 графики. Отговаря се на въпросите в каква степен се доказват поставените хипотези, като са направени съответните изводи.

Доказва се, че независимо от вида на организацията в настоящия момент у нас се използва предимно лидерския стил „насоченост към задачата“, от което следва, че по-малко се обръща внимание на работата с хората. Този извод се потвърждава и от оценката на социалните условия на труд. Тя е ниска за възможността за осъществяване на автономия и висока за управленския контрол и за натиска на работното място. Наблюдава се разлика между научната и финансовата организации по отношение на автономността

в работата, контрола, свободата при взимане на решение, начина на стимулиране и заплащане. Доказва се, че лидерският стил „насоченост към подчинените” е свързан в по-голяма степен с груповата ефективност, а „административният” влияе негативно върху включеността, автономията и яснотата на работните задължения. Подскалите на методиките за условията на труд и за социалния климат са дали възможност да се детайлизират зависимостите между отделните параметри на социалните условия и груповата ефективност. При сравнението на оценките на изследваните променливи между ръководители и подчинени се наблюдава значителното им завишаване към положителния полюс свързано с по-високия статут в йерархията на съответната институция.

Получените резултати са коректно представени . Те са реални , интересни и конкретни. В този смисъл направените изводи могат да послужат за оптимизиране на социалната практика в организациите.

Авторефератът по дисертационния труд отразява реално същността и резултатите от изследванията в много съкратен вид. Приносите също реално представят постиженията в теоретичната, методичната и емпиричната части на дисертацията.

По темата през 2012 година са направени две научни публикации, които за съжаление са все още под печат. Получените резултати от изследването обаче дават много по-големи възможности да се направят достояние за по-широк кръг специалисти в областта на работата с човешкия фактор в организациите.

Въз основа на направената оценка на научните качества на дисертационния труд на Теодора Лазарова, предлагам да бъде присъдена научната и образователна степен „доктор”.

14. януари 2013 г.

Подпис:

/доц. д-р В.Русинова/