

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. дн Маргарита Ангелова Стефанова-Бакрачева,

СУ Св. Климент Охридски

**на дисертационен труд за присъждане на образователната и научна
степен „доктор“ в Област на висше образование: 3. Социални, сто-
пански и правни науки, Професионално направление: 3.2. Психология,
Докторска програма: „Социална психология”**

Автор: Елица Банко Дудулаки

**Тема: Лидерски стилове и формиране на организационна култура в
здравеопазването в криза КОВИД-19**

Научен ръководител: проф. д.пс.н. Майяна Митевска

1. Общо описание на представените материали

Със заповед № РД 21-493 от 27.02.2024 г. на Ректора на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски” (ПУ) съм определен(а) за член на научното жури за осигуряване на процедура за защита на дисертационен труд на тема „Лидерски стилове и формиране на организационна култура в здравеопазването в криза КОВИД-19“ за придобиване на образователната и научна степен „доктор“ в Област на висше образование: 3. Социални, стопански и правни науки, Професионално направление: 3.2. Психология, Докторска програма: „Социална психология”.

Автор на дисертационния труд е Елица Банко Дудулаки – докторант на самостоятелна подготовка към катедра „Психология: с научен ръководител проф. д.пс.н. Майяна Митевска от Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“.

Представеният от Елица Банко Дудулаки комплект материали на хартиен носител е в съответствие с чл. 36 (1) от Правилника за развитие на академичния състав на ПУ, включва следните документи:

- автобиография в европейски формат;
- дисертационен труд;
- автореферат;
- списък на научните публикации по темата на дисертацията;

- копия на научните публикации;
- декларация за оригиналност и достоверност на приложените документи;

2. Кратки биографични данни за докторанта

Според приложените биографични данни Елица Дудулаки е завършила бакалавърска степен по психология и след това две магистърски програми в ПУ Паисий Хилендарски – Психология на управлението и Позитивна психология. От 2022 г. е зачислена като докторант по Социална психология.

3. Актуалност на тематиката и целесъобразност на поставените цели и задачи

Дисертационният труд е посветен на класически въпрос – лидерските стилове и формирането на организационна култура, като насочен към сферата на здравеопазване и актуални за съвременния контекст аспект – функционирането на организациите в условията на криза. Изследването е фокусирано върху ефективността на организациите в системата на здравеопазване в период на криза и очертаване на спецификите на взаимодействието на организационната култура, лидерския стил и индивидуалните променливи. Пандемията постави натиск върху всички сектори на икономиката освен отпечатъка върху всеки индивид, като особено засегната е системата на здравеопазването. Множество публикации разглеждат ефекта на здравната криза и факторите, която определят по-плавното преминаване през кризата с цел извличане на готовност за реакции в бъдещи непредвидени ситуации. Това поставя разработката и интереса на докторантката в безспорно актуална перспектива в ясно акцентираната от автора позиция по отношение на кризата – разглеждането ѝ като повратна точка. Продължаващата глобална криза, предизвикана от военните действия и свързаните с това социални и икономически изражения продължава тази линия и насочване към търсене на постоянна гъвкавост и реорганизация. Особено в сектор с ясна йерархична структура като здравеопазването, независимо дали в обществения или частния сектор, ефективността с акцент качество на здравните услуги и грижата за пациента, е важен

въпрос. Представеното дисертационно изследване очертава картина на сектора в България в конкретен момент и отваря възможности за доразвиване на изследванията в изследователски и практически план.

4. Познаване на проблема

Елица Банко Дудулаки демонстрира познаване на проблема и съумява да систематизира и представи съдържателно и аналитично развитието на изследванията в областта на лидерските стилове, организационната култура и здравната сфера.

5. Методика на изследването

За емпиричното изследване са използвани четири инструмента: за изследване на личностните черти в модела на Големите Пет, за самооценка, за оценка на лидерския стил и за оценка на организационната култура. Те, заедно с включената демографска част, дават възможност за постигане на целта на изследването. Изследването обхваща 376 респонденти, като разпределението е относително равномерно по възраст, месторабота, пол, длъжност и стаж.

6. Характеристика и оценка на дисертационния труд

Дисертационният труд обхваща 196 страници и е структуриран в три глави: две теоретични, емпирична с резултати с увод, заключение и използвана литература. Резултатите са илюстрирани с 30 таблици и 2 фигури. Литературата включва общо 236 източника на български, английски и гръцки език. Следва да се отбележи използването както на класически източници, така и на изследвания от периода на и след пандемията, както и включването на проучвания по темата на дисертационния труд, провеждани в България.

В първа глава са представени определения и подходи към изучаването на лидерските стилове и мястото им в оптималното функциониране на организациите, със специален ракурс организациите в сферата на здравеопазването и е проследено влиянието на кризата, породена от пандемията от КОВИД-19. Втора глава представя подходи към изучаване на организационната култура и връзката ѝ с ефективността на организациите и стила на управление. В трета глава са описани обект, предмет, цел и за-

дачи на емпиричното изследване, изследователските очаквания, изследваните лица, използваните инструменти и резултатите от изследването.

Докторантката проследява развитието на изследванията и извежда основните акценти, като ясно, фокусирано и изчерпателно изгражда изследователската си рамка – проследяване на лидерските стилове и организационната култура и взаимодействието им, както и мястото на индивидуалните променливи, за ефективността на организациите като цяло и специално в сектора на здравеопазване. Стилът на изложението е ясен и текстът е фокусиран изцяло към темата, организиран последователно и съдържателно.

Елица Дудулаки представя концептуалните модели за лидерските стилове, които се базират на универсалните и ситуационните фактори и съвременната концепция за ефективното лидерство, което се определя в зависимост от характеристиките и спецификата на ситуацията. Теоретичният обзор включва отличителните черти на лидера, поведенческия подход към лидерските стилове, ситуационния подход към лидерството и трансформационното лидерство. Отделено е внимание на факторите, които могат да неутрализират или променят ефекта на лидерството. Застъпената позиция по отношение на мениджърите и лидерите на авторката е за лидерските компетентности, а не длъжност, като тя разглежда лидерските умения, а не функция. Това е особено ценно и би следвало да се изведе по-ясно, тъй като е директно обвързано и с концепцията на изследването – лидерството, а не лидерът в организацията като фактор за просперитета на организацията. Описани са характеристиките и функциите, както и моделите на организационната култура с фокус здравеопазването.

Централен интерес е лидерството по време на криза, както и връзката на лидерството и организационната култура. Обектът и предметът на изследване фокусират върху целта на изследването, която е операционализирана в пет отделни задачи. Те включват теоретичен обзор, изследване на личностните черти, лидерските стилове и организационната култура, проучване на влиянието на личността върху организационното поведение и лидерските стилове, извеждане на доминиращите ценностни ориентации

в сферата на здравеопазването и изследване на взаимовръзките и взаимните влияния между личностните предпоставки и ситуационните детерминанти в организационното поведение.

Резултатите описват спрямо поставените изследователски задачи разпределението на лидерските стилове и най-силно изразеното управление на изключенията, личностните черти с най-силно изразена съзнателност и ефектите на пола, възрастта, населеното място, частна или държавна болница, длъжността, стажа, включително в организацията, позицията в йерархията, предпочитаният тип организационна култура с доминиращ йерархичен тип. Проследен е ефектът на индивидуалните променливи към предпочитания тип култура и е описана връзката между лидерските стилове и предпочитаната организационна култура.

7. Приноси и значимост на разработката за науката и практиката

Докторантката е представила пет приноса. Приемам двата научно-теоретични приноса с препоръка за прецизиране. Останалите три приноса, формулирани като практико-приложни, не са ясно изведени в дисертационния труд.

Основен принос на дисертацията, който не е изведен, е моделът на изследване – взаимоотношността на различните фактори от позицията на трансформационното лидерство и лидерството като характеристика, която носи всеки, а не само формалният лидер и че средата и организационният климат се определя чрез отчитане не като съвкупност, а като взаимодействие на индивидуалните и личностните характеристики, предпочитания лидерски стил и организационен тип. Това определя динамика, която се проявява особено силно в нестабилни условия и затова комплексното отчитане на елементите в модела във всеки момент осигурява необходимите висока гъвкавост и адаптивност.

8. Преценка на публикациите по дисертационния труд

Докторантката е приложила 12 публикации, които са излезли от печат и са свързани с темата на дисертационния труд. Две от тях са самостоятелни, а десет в съавторство. С това далеч надхвърля изисквания минимум.

9. Лично участие на докторантката

Считам, че получените резултати и формулираните приноси са лично дело на докторантката.

10. Автореферат

Авторефератът обхваща 32 страници и отговаря на изискванията, като отразява основните резултати, реализирани в дисертационното изследване.

11. Критични забележки и препоръки

В технически план препоръката е да не се разделят параграфи от 1-2 страници. Добре би било да се следва класическата структура в три глави, теоретична, постановка на изследването и резултати. В съдържателен план би било по-ясно и демонстриращо компетентност анализът да бъде задълбочен, особено в аспектите напр. къде имат и къде нямат ефект индивидуалните променливи. Издигнатите хипотези е добре да бъдат аргументирани. По-съществена бележка имам към две от задачите и респективно, хипотезите и основанието за потвърждаването на хипотезите относно дългосрочните ефекти.

В момента отсъства модел на изследването, който е основен принос и би фокусирал по-ясно и точно приносния характер на труда. Не са ясно изведени и моделите, отразени в момента в приносите и наименованията на параграфите.

Малко широки остават обектът и предметът на изследване, както цета. Би било по-ясно фокусирането на целта като напр. извеждане на модел на взаимодействие на личностни диспозиции, лидерски стилове, индивидуални променливи, културни фактори и средови влияния върху организациите в сектора здравеопазване. Основната хипотеза е, че лидерските стилове, описващи се с инициативност и ангажиране с дейностите в в организацията биха оказали пряко влияние върху поведението на личността в трудовата действителност, което е конкретизирано в пет хипотези. Хипотези 1 и 4 – относно изграждането на организационно поведение и източници на промяна в организацията - изискват по-скоро лон-

гитюдно проучване за доказването им и биха могли да бъдат прецизирани спрямо конкретното планирано и проведено изследване.

Основната бележка е относно начина на интерпретация на получените резултати. Предвид факта, че въпросниците са попълвани от всички изследвани лица, трудно могат да се правят изводи по отношение на влиянието на лидерския стил или личностните черти. Посоката на интерпретация може да бъде връзката между личностните черти и предпочитания лидерски стил и организационна култура и ефектът на индивидуалните променливи върху тях. Това представлява модел, който има теоретична и приложна стойност и може да очертае картина, специфична за здравните организации и съответно да даде насоки за управление на ЧР. Корелациите между предпочитания лидерски стил и организационна култура са коректно описани, но мястото на личностните черти не дава достатъчно основания в подкрепа на направените анализи и какво стимулира ръководството.

За яснота в постановката на изследване е важно да се представят изследвания с фокус към променливите, заложи в използваните инструменти. В момента резултатите за личностните черти могат да се използват само като връзка с предпочитания лидерски стил и тип организация. В представените резултати е използвана личностна черта Целенасоченост, което трябва да се коригира. Добре е да има интерпретация и за отсъствието на връзки за Откритостта към опит. Най-вече е важно личностните черти да се интерпретират като личностни черти, а не като описващи организацията.

Препоръчително е изводите и заключенията да се прецизират и отнесат до очертаните резултати за конкретния период в срезово изследване, което се отнася до всички заключения, загатващи трансформации и промяна, измерими в лонгитюдно изследване. В тази линия може да се представят и чужди изследвания, които очертават промените в дългосрочен план преди, по време на и след пандемията.

По отношение на използваните методи на изследване е посочено, че инструментите са адаптирани за използване в български условия, но не са

представени техните психометричните характеристики, получени конкретно в това изследване. Посочен е въпросникът за самооценка, но отсъства изобщо в представените резултати. Има известни неточности в реферирането към адаптацията на всички инструменти и не е посочена формата на използвания Многофакторен въпросник за лидерство. Това е важно от гледна точка на интерпретацията на резултатите, която е представена и оставят недостатъчно аргументирани направените от автора заключения за влияние на личностните черти върху типа предпочитана организационна култура. Получените резултати могат да бъдат интерпретирани в съвсем друга рамка – връзка на личностните черти с предпочитания тип култура и личния лидерски стил. Другите възможни тълкувания представляват свръхинтерпретация. Това би било полезно в очертан модел, който в момента отсъства в дисертационното изследване, а именно: взаимовръзка между личностните черти, индивидуалните характеристики, предпочитаната организационна култура и лидерски стил (в условията на криза).

12. Лични впечатления

Личните ми впечатления са базирани единствено на представените за рецензиране материали.

13. Препоръки за бъдещо използване на дисертационните приноси и резултати

Личното ми мнение и препоръка е за доразвиване на представеното дисертационно изследване с допълнителна обработка и анализ на данните с извеждане на практически насоки за бъдещи изследвания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дисертационният труд съдържа резултати, които представляват оригинален принос и отварят врати за бъдещи проучвания в областта и отговарят на изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и съответния Правилник на ПУ „Паисий Хилендарски“. Дисертационният труд

показва, че докторантката има умение за самостоятелно провеждане на научно изследване.

Поради гореизложеното давам своята положителна оценка за проведеното изследване, представено в рецензираните по-горе дисертационен труд, автореферат, постигнати резултати и приноси и предлагам на почитаемото научно жури да присъди образователната и научна степен „доктор“ на Елица Банко Дудулаки в Област на висше образование: 3. Социални, стопански и правни науки, Професионално направление: 3.2. Психология, Докторска програма: „Социална психология“.

13.03.2024 г.

Рецензент:

проф. дн Маргарита Бакрачева