

СТАНОВИЩЕ

от проф. д-р Минко Стоев Хаджийски на дисертация на Елица Банко Дудулаки на тема „Лидерски стилове и формиране на организационна култура в здравеопазването в криза Ковид-19“, представен за придобиване на образователна и научна степен „доктор“, по професионално направление 3.2. Психология с научен ръководител проф.д.пс.н Майяна Митевска

Актуалност и значимост на разработвания научен проблем

Няма съмнение, лидерският стил е едно от условията за успешното функциониране на организацията. Наред с управленските умения и личностни характеристики, лидерството, разбрано в най-общите му и известни аспекти, е този фактор, който допринася за качеството на организационния живот и изпълнението на задачите. От друга страна лидерството спомага за формиране на общи и специфични организационни феномени, определяни като организационна култура. Същата, макар и първоначално зависима от лидерските стилове, в последствие се обособява като съвкупност от ценности, убеждения, норми, поведения и практики, които дефинират и формират атмосферата и работната среда в дадената организация. Тя влияе върху вземането на решения, взаимоотношенията между служителите и ръководството, реализирането на властта и отговорностите и мотивацията на служителите. Лидерските стилове и организационната култура са изследвани и категорично е доказана тяхната значимост за организационния живот. Такава, особено ясно се вижда в периоди на кризи и изпитания. Разглеждайки влиянието на тези силно свързани понятия в ситуацията на пандемията Ковид-19, авторката намира удачен начин да провери важни допускания и дори установени положения. Тук следва да се отбележи, че кризата от Ковид -19 беше всеобхватна, житейско-битова, здравно-медицинска, социална, морална, политическа, а дотолкова доколкото засегна инситуциите и организационна. Разбира се в това отношение най-засегната и най-подложена на обществен и политически натиск беше здравната ситема. Намираща се в перменентен период на реформиране, необезпечена ресурсно и методически и в невъзможност да ползва чужд опит, че трябваше да разчита на управленски решения вземани „ад хок“ или ситуативно. И макар сформирания „щаб“ да правеше възможното за внасяне на някакъв ред и спокойствие, основните решения опираха до лидерските намеси, на основата на една нестабилна организационна среда.

В този смисъл насочването на докторантката към проблема от подобен ракурс е удачно с оглед евентуални бъдещи пандемични или военни кризи и следва да се насърчи.

Дисертационният труд е с обем 199 страници като в структурно отношение се състои от увод, три глави, изводи, общение, заключение и списък на използваната литература. В работата има 30 таблици и 2 фигури. Библиографската справка указва ползването на 236 специализирани източника на английски, български и гръцки език. Преценявам теоретичната база на разработката като впечатляваща, изключително информативна, особено актуална и подходяща по академичен характер съобразно целите и специализирания език на изследването.

Самият текст на увода е редуцирано повежда и адекватно ориентира читателя в неговия специфичен замисъл. Още тук и макар в щрих, моделът на изследваното явление е ясно представен в динамиката на дефинитивните понятия. По-голямата част от учените признават организационната култура и лидерството за доминиращи фактори, влияещи върху функционирането и ефективността на здравните системи.

Що се касае до организационната култура, научното ѝ дискутиране в ситуацията на Ковид-19 кризата се свързва с устойчивост и промени, формулирани от английски изследовател и приети като полагащи за този конструкт. Авторката отстоява актуалността, позовавайки се на множеството изследвания на лидерските стилове и организационната култура в сферата на здравеопазването по време на пандемията Ковид-19 в световен мащаб.

Целта на разработката е заявена като разкриване на факторите, които определят лидерския стили и влиянието им върху ценностите нагласи, като част на организационната култура. Предметът, обектът, основната хипотеза, задачите и методиката на цялостното теоретико-емпирично изследване са смислено концептуализирани и точно формулирани.

Характеристика и оценка на дисертационния труд и приносите

Теоретичната част на изложението е положена в два проблематични кръга, които обхващат първите две глави на дисертацията.

Първият проблематичен кръг е обстойно представен в главата „*Теоретични постановки за лидерските стилове.*“ В една детайлизирана и високо информативна интерпретация са дадени съществуващите дефиниции за лидерство и концептуалните модели, класифицирани като универсални и ситуационни. Достатъчно подробно са описани основните теории – за чертите, поведенческите, за харизматичното и трансформационно лидерство. С оглед на дискутирания проблем умесно се прави съпоставяне между ръководство и лидерство по принцип и в

частност за здравеопазната система. В състояние на криза се увеличава ролята на лидера.

Представени са и проучвания на зависимостите между организационната култура и лидерството, с което се прави съдържателен анонс към втория проблематичен кръг, разгледан в главата „*Теоретични постановки за организационната култура*“ И тук авторката проявява умение да подбира и интерпретира най-значимото от съществуващата и достъпна теоретична база в контекста на изследвания проблем. В резултат тази част дава определенията за организационна култура като интердисциплинарно понятие, обхващащо различни аспекти от организационната психология, антропологията, социологията, мениджмънт и културология. В практико организационен план организационната култура е средство за разбиране на поведението на хората в организацията. Подробно са описани и елементите на организационната култура – от нагласи и ценности до поведения. На базата на интегриращата функция се разглеждат и такива, като социализираща, комуникативна, идентификационна, интегративна, възпитателна, адапционна и властово-ролева.

Представени са компонентите и характеристиките на организационната култура и субкултурите в сферата на здравеопазването като са описани детайлно предимствата и недостатъците им в контекста на организационната ефективност.

Емпиричното изследване е представено в Третата глава на труда „Дизайн и резултати от емпиричното изследване. Същото е ясно и точно формулирано по отношение на цели, задачи, организация, методика и хипотези.

Целта е определена като, „проследяване значимата роля на личността на организационно равнище, както и на различните лидерски стилове като фактор за организационното поведение и по-конкретно на взаимовръзката помежду им.“ За по-доброто ѝ обосноваване, същата е придружена с обяснителни допускания.

Задачите пет на брой, са конкретни и отговарят на целта на изследването.

Организацията предвижда двуетапно реализиране. Първият етап от изследването е осъществено през 2021 г. чрез попълването на самооценъчни въпросници google платформа в София, Пловдив и Стара Загора. Вторият етап от изследването е проведен 2022 г. със същия инструментариум в същата здравна среда. Честотното разпределение на демографски характеристики на респондентите по пол, възраст, длъжност, гнезда, вид организация, населено място, позиция, общ трудов стаж, стаж в конкретната организация и трудов стаж на позицията е удачно. Обхванати са 376 човека от три здравни заведения в страната - държавно и частни, за период февруари – април 2021 година (първи етап на изследването).

Инструментарият е подбран целенасочено и удачно с оглед на изследователските цели и имплицитни задачи. Той включва : Въпросник на Донелан и колеги (The Mini-IPIP – International Personality Item Pool), Скала за самооценка на С. Розенберг (Rosenberg Self Esteem Scale), Методика на Б. Бас и Б. Аволио „Многофакторен въпросник за лидерство“ (Multifactor Leadership Questionnaire), Метод за измерване и оценка на организационната култура на К.Камерън и Р .Куин. Всички те са аргументирани подобаващо.

Хипотезите на изследването са пет , като съдържателно съответстват на изказаните в целта предположения. Обобщено може да се определят като допускания относно зависимости между лидерските стилове и чертите на личността от една страна и лидерските стилове, организационното поведение и демографските променливи от друга. Две от хипотезите касаят организационната култура в контекста на демографските и общокултурни дадености.

Тяхната проверка е направена със заявените инструменти, като данните са обработени надлежно. В резултат авторката утвърждава, че 3 от хипотезите се потвърждават напълно, а 2 частично. Тези резултати дават достатъчно основание да се лансират *два модела*, касаещи лидерските стилове и личностните черти при управление на подобен вид кризи и влиянието на лидерските стилове върху организационната култура. Тези модели за онагледени таблично и графично и категорично могат да се приемат за *принос* на дисертационния труд. В по-общ теоретичен план принос е и изведената рамка на влиянието на лидерските стилове върху организационната култура в ситуация Ковид-19 в сферата на здравеопазването. Същата практически може да послужи за управлението на кризи от подобен характер в екстраординарни ситуации, в тази така важна и чувствителна област на социалния живот.

Публикациите, които са 12 на брой, отразяват интересите на докторантката в тази област и са съответни с тематиката.

Авторефератът е добре структуриран и точно отразява съдържанието на дисертацията.

Бележки

По същество нямам критични бележки. Намирам за необходимо в частта, където се описват изследователските инструменти, да се опише и „Big Five Personality Test“, който е основен при изследването на личностните черти.

Заклучение

В заключение намирам, че дисертацията на Елица Дудулаки на тема „Лидерски стилове и формиране на организационна култура в здравеопазването в криза Ковид-19” е интересна, оригинална и задълбочена. Поставена е на основата както на добре замислено и изпълнено изследване, така и на интерпретацията на много и значими литературни източници. Считаю, че отговаря на изискванията за придобиване на образователната и научна степен „доктор по психология” и препоръчвам на уважаемото жури нейното присъждане.

11.04 2024 г.

В.Търново

Изготвил становището:
/Проф.д-р Минко Хаджийски/