

РЕЦЕНЗИЯ

От проф. д.пс.н. Снежана Илиева, Катедра „Социална, организациона, клинична и педагогическа психология“, СУ „Св. Климент Охридски“

На дисертация на **КАГАН ЧАВУШОГЛУ**

ЕФЕКТИ ОТ ВЪЗПРИЕМАНИТЕ СТИЛОВЕ НА ЛИДЕРСТВО В ИТ ОРГАНИЗАЦИИТЕ ВЪРХУ КАЧЕСТВОТО НА РАБОТНИЯ ЖИВОТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ОТ ПОКОЛЕНИЕ Z

За присъждане на образователна и научна степен „доктор в професионално направление 3.2. „Психология“, докторска програма „Обща психология“.

Актуалност и значимост на дисертационния труд

Дисертационният труд предизвиква интерес още с формулирането на проблематиката, в която е насочен, тъй като интегрира няколко изключително актуални насоки на изследване. На първо място, се разглежда вечно актуалната тема за лидерството, което в съвременните организации, особено в ИТ сектора, има много нови измерения и характеристики, които го разграничават от установените лидерски модели в традиционните организации. На второ място, качеството на живота на работното място е отделна насока на изследване, която придобива все по-голямо значение като теория, практика и програми за подобряване на качеството на живот в организациите и чиято актуалност се засили в периода след пост-ковида. На трето място, пречупването на тези два сами по себе си сериозни и актуални сфери на изследване през призмата на поколение Z, което се превръща в основна част от трудовата сила, вече е доста сериозна изследователска заявка. Поколенческите различия и по-специално, начина на интегриране на поколение Z на работното място, са въпрос, който предизвиква интереса още преди неговото навлизане на пазара на труда и все

още доминира в изследванията и в управлението на човешките ресурси, въпреки че това поколение вече е на пазара на труда и проявява своите особености, с които трябва да се съобразяват организациите.

Обща характеристика на дисертационния труд

Структурата на дисертацията следва посочените в заглавието ключови области, а именно лидерство, качество на живот и поколенчески различия с фокус върху поколение Z.

В първа глава се разглеждат теориите за лидерството, като се диференцират традиционните модели за лидерството и съвременните тенденции в изследването му. Подчертават се спецификата на стиловете на лидерство, като се отчитат демократичния, транзакционния, трансформационния и *laisser-faire* стилове. Дадени са кратки описания на същността на съвременните възгледи за лидерството - служещо, приобщаващо, автентично, кризисно и т.н., като авторът е добре запознат с основните насоки на тяхното дефиниране. Отделните типове и стилове на лидерство и обобщенията относно тяхното изследване и приложимост в организационен контекст позволяват по-добре да се разбират измененията в перцепциите за лидерството при различните поколения и да се аргументира защо младото поколение се различава в своите очаквания относно стила на лидерство.

Във втора глава се обсъжда качеството на трудовия живот, като се поставя акцент преди всичко върху мотивационните теории и задоволяване на потребностите. Разгледани са класическите мотивационни теории за потребностите на Маслоу, Хърцбърг и Алдерфер, както и на процесните теории за мотивацията, като категоризирането на тези теории в съдържателно и хронологично отношение отдавна е добре установено и прието. Това дава

възможност да се разграничи по какъв начин разбирането за задоволяването на потребностите на личността на работното място и респективно на очакванията на личността влияе за оценка на качеството на живот в работна среда. Интерпретацията на мотивационните теории се отнася към изследванията на качеството на трудовия живот и очертава необходимостта да се отчита, че качеството на живот в организационна среда произтича от задоволяване на индивидуалните потребности.

В третата глава се разглеждат различията между поколенията, като се използва концептуалната рамка, предложена от Карл Манхайм и се подчертават и съвременните възгледи и типологии относно поколенията. Посочени са основните характеристики на всяко от анализирани поколения, подчертани са различията в техните убеждения, ценности и мотиви със специален фокус върху трудовата етика и лоялност и очакванията относно лидерството. Подчертава се спецификата на поколение Z, относно което вече има достатъчно изследвания в последните години. Авторът добре е аргументирал основанията защо поколение Z е специфично и кои са проблемите при управлението на човешките ресурси, свързани с привличането, задържането и развитието на работното място на представителите на това поколение, като същевременно е предложил при аргументацията данни от актуални изследвания в Турция, които могат да бъдат отправна точка за сравнение по-нататък и при неговото изследване.

Организацията на емпиричното изследване, което е описано в следващите две глави на дисертацията, е прецизно и издържано от методологическа и статистическа гледна точка. Предимство на настоящата дисертация е използването на съвкупност от качествени и количествени методи.

Количествените методи са добре апробирани и утвърдени за изследване на лидерството и качеството на живот в областта на трудовата и организационната психология. Лидерските стилове се изследват с доказалия своята приложимост мултифакторен въпросник за лидерство, като същото се отнася и за 24-айтемния въпросник за качество на живота в работна среда. Освен прилагането на релевантни въпросници, които притежават необходимите психометрични качества, докторантът прави качествено изследване с шест въпроса, които описват основните очаквания относно лидерството по отношение на кариерата, стреса, личните проблеми, участието във вземането на решение, условията на работа и социалната подкрепа. Това позволява да се установят какви са водещите очаквания на младото поколение и по какъв начин лидерите могат да удовлетворят тези очаквания.

Извадката обхваща 393 изследвани лица от 22 до 29 г., които работят в ИТ индустрията. Описанието на извадка е прецизно и нейният обем позволява да се направят в резултат от статистическите анализи значими изводи и констатации.

Статистическата обработка е прецизна и в синхрон с издигнатите 4 хипотези, които целят да установят влиянието на лидерските стилове върху перцепцията за качеството на живот в работата.

Детайлно са представени данните от т-тест и еднофакторен дисперсионен анализ за различия в изследваните променливи по пол, семеен статус, образование, общ трудов стаж, стаж в конкретната организация, работно позиция, брой на служителите в организацията и модел на работа – хибридно или дистанционно. Направените интерпретации са основани на получените резултати и са подходящи интерпретирани.

Същото се отнася и до резултатите от корелационния и регресионния анализ, които се използват за доказване на първите три хипотези за влиянието

съответно на отделните стилове – транзакционен, трансформационен и *laissez faire*, върху качеството на живот и неговите измерения. Установените статистически резултати са в синхрон с хипотезите, като същевременно допринасят за извеждане на закономерности и тенденции, които имат отношение не само към конкретната поколенческа група и ИТ сектора, но и като цяло разкриват ролята на лидерството за повишаване на качеството на живот на работното място.

Прави впечатление прецизното представяне и обобщаване на резултатите от качествено изследване, което се използва за доказване на четвъртата хипотеза, а именно, че представителите на поколение Z ще имат предпочитания за специфичен или нов структуриран лидерски стил.

Авторът коректно е интерпретирал получените резултати и дал доказателства съответно за потвърждаването или отхвърлянето на всяка от четирите хипотези.

Приноси на дисертационния труд

Представената дисертация има завършен характер. Проведеното изследване е посветено на значим от научна и социална гледна точка изследователски проблем, осъществено е въз основа на теоретичен обзор и подходящо подбран инструментариум на изследване, който обхваща съвкупност от качествени и количествени методи. Приложени са статистически методи, които отговарят на поставените хипотези.

Държа да подчертая навременността на такова изследване и това, че то интегрира едни от най-съществените проблеми в трудовата и организационната психология по принцип в момента, а именно как лидерството влияе на качеството на трудовия живот. Теоретичната и емпиричната стойност на това изследване се повишава и от това, че то е насочено към представителите на младото поколение, за които качеството на

живот в работата и балансът работа – живот извън работата са основни ценностни приоритети. Именно тези ценностни приоритети определят и нови очаквания на това поколение към лидерските стилове, които са подходящо доказани чрез резултатите от качествено изследване по отношение на очакваната лидерска подкрепа по отношение на кариерно развитие, стрес, участие при вземане на решения, баланс работа – личен живот.

Авторефератът напълно коректно представя съдържанието и приносите на дисертацията. Въз основа на резултатите от изследването докторантът е аргументирал съвкупност от препоръки, които са релевантни и приложими в съвременните организации и които в голяма степен биха подобрили качеството на живот и допринесли за привличането, задържането и кариерното развитие на поколение Z.

Критични оценки, забележки и препоръки

Нямам съществени бележки и препоръки относно дисертационния труд. Поради богатството на данни за различията в перцепциите за лидерските стилове и качеството на живот по ред демографски параметри би могло да се помисли дали да не се формулира хипотеза в тази насока. Хипотезите относно влиянието на лидерските стилове върху качеството на живот са добре формулирани и подходящо доказани, но при това изобилие от данни за различия по демографски критерии, отчитането на различията би допринесло да се очертае значимостта на приносите от изследването.

Нямам информация и данни за плагиатство и не съм установила плагиатство. Не изразявам съмнение в добросъвестността и компетентността на автора относно прилагането на ИИ в допустимите граници, още повече че има предоставена информация и декларация от страна на автора за оригиналността на дисертационния труд.

Заклучение

Дисертацията е прецизно изпълнена, като са покрити изискванията за дизайн, провеждане, анализ и интерпретация на дисертационно изследване. Получените резултати и направените интерпретации, заключения и препоръки представляват съществен принос относно разбиране на тенденциите при професионалната реализация на поколение Z, очакванията и перцепциите му за стиловете на лидерство и изискванията, на които трябва да отговорят организациите, за да мотивират младите хора. Това ми дава основание убедено да предложа на уважаваното научно жури да вземе решение за присъждане на Каган Чавашоглу на образователна и научна степен „доктор“ в професионално направление 3.2. „Психология“, докторска програма „Обща психология“.

Рецензент:



Проф. д.пс.н. Снежана Илиева