

РЕЦЕНЗИЯ

на дисертационен труд на тема:

„Формиране на организационна култура и групова ефективност в новостартирани компании“

Автор: Евелина Проданова

Рецензент: проф. д.пс.н. Людмил Георгиев

Представеният за рецензиране дисертационен труд е посветен на една колкото традиционна, толкова и актуална проблематика в полето на различни изследователски интереси в западното познание – от социалната, крос-културната и организационната психология до антропологията и социологията. Вероятно тази постоянност и разнопосочност на интереса към организационната култура и груповата ефективност не се дължи само и единствено на перспективите за практическа оптимизация на дейността на организациите в различните сфери на социалната действителност, а и на опит, поне теоретичен, да бъдат преодоляни различията в традиционното представяне на културите по света изобщо. Може би и не само това – възпроизвеждащият се през десетилетията интерес към начините на функциониране на организациите и фокусирането на вниманието върху един такъв конструкт, какъвто е организационната култура, вероятно е и опит, отново теоретичен, да бъде преодоляно противопоставянето в самата традиционна интерпретация на различните проявления на социалното като цяло. За какво всъщност става дума?

Известно е, че класическата концепция на германския социолог Фердинанд Тьониес за двата типа социалност – *тази* на общността и *онази* на обществото, оказва изключително влияние върху последващите опити за интерпретация на социалното изобщо в цялото традиционно западно социално и хуманитарно познание. Проблемът на тези опити и до днес може би произтича от утвърденото и сякаш неподлежащо на съмнение

научно мислене в западния свят, че чрез представянето на нови и нови *проявления* на човешките образувания от тези два типа социалност ще стане възможно определянето не само на тяхната *същност*, но и на *същността* на индивидуалните взаимоотношения в тези фундаментално различни човешки образувания. Конкретен пример за тази западна научна парадоксалност е фактът, че в социалната и хуманитарна литература днес съществуват над двеста дефиниции за *културата*, които на базата на най-различни отделни нейни *проявления* претендират до една, по-скоро техните автори, че определят *същността* на *културата*, макар че абсолютно същото може да се каже за който и да е изследователски конструкт. За разлика от всички тях, чрез изведените от него два типа *социалност*, Фердинанд Тьониес просто предлага да имаме предвид *апприорната* двойственост на човешката природа вече на нивото на социалните образувания, която прави невъзможно дефинирането на *същности*, а само изследването на *проявления*, тоест *апостериорно*, било в човешките образувания от типа на *общностната социалност*, каквито са семейството, етническата общност, приятелските общности, религиозните общности и т.н., било на тези от типа на *социалността на обществото*, каквито са търговските, финансовите, производствените, политическите организации.

Освен това, оказва се, че теоретичните и практическите различия между двата типа социалност, на човешките образувания и отношенията в техните различни измерения, характерни за традиционните християнски и индивидуалистични култури в западните общества, в голяма степен не се отнасят до източните политеистични и колективистични култури, тъй като последните успяват по своеобразен начин да сакрализират профанното, да освещават светското и на индивидуално ниво, и на нивото на социалните образувания чрез ритуализиране на ежедневието и в личен, и в колективен порядък. Изглежда тъкмо опитите през последните десетилетия да бъде по някакъв начин преодоляно противопоставянето между двата типа

социалност в западните индивидуалистични общества, които правят възможна появата на известната теория на комунитаризма, предполагат и фокусиране на изследователския западен интерес върху конструкти, чрез които да бъде преодоляна тази традиционна опозиция, какъвто е случаят и с организационната култура.

Споделям всичко това, за да подчертая изключителната сложност на проблематиката, която е предмет на изследователски интерес в настоящата великолепна дисертация. Бързам да кажа, макар и предварително, че за толкова млад учен, каквато е докторантката, Евелина Проданова се справя блестящо с предизвикателствата, които сама си е избрала. Нещо повече, отдавайки дължимото на плеяда изследователи от настоящето, от близкото и по-далечно минало, работещи върху темата, авторката ненатрапчиво, но в същото време достатъчно постоянно и уверено предлага на читателите своя поглед, своята версия за измеренията на проблема, а това наистина ѝ прави чест, особено като имаме предвид адекватността на нейния подход.

В структурно отношение дисертацията е представена чрез увод, пет глави, библиография и приложения, разположени в обем от 258 стандартни страници. Впечатляващ е броят на използваните литературни източници – 156, които в огромната си част са публикации през последните 10 години. Като цяло, във формален аспект, дисертацията отговоря на изискванията за подобен тип разработки.

Уводът е посветен на представяне на темата на дисертацията, на нейната историческа и актуална значимост, а докторантката прави това достатъчно убедително, но заедно с това и увлекателно. Твърде особено тук е предизвикателството, че предстои изследване на организационната култура и груповата ефективност на новостартирани компании, което за българската психология е прецедент.

В първата глава е направен скруполюзен преглед на всички значими за темата теории, концепции и подходи. Съвсем закономерно, в началото на

този преглед докторантката фокусира вниманието върху опитите на Вебер, Тейлър и Мейо, а впоследствие през 60-те години на ХХ в. и на Макрегър, Ликърт и Аржирис да преодолеят схващането за организацията като човешко образование от типа на социалността на обществото, съгласно теорията на Фердинанд Тьониес. Изходът се търси по посока на извеждането на неформалните аспекти в дейността на социалните организации, които биват обединени най-общо в термина „социална култура“. Разбира се, тези първоначални опити или т.нар. теории „Х“ завършват без особен успех, защото акцентът в тях са все още формалните и бюрократизирани отношения в социалните организации като проявление на социалността на обществото. По-късно обаче, през 70-те години на ХХ в., чрез Ликърт се появяват т.нар. теории „У“, в които акцентът се обръща върху такива организационни характеристики като поставянето на цели, вземане на решение, процесите на общуване, мотивацията, лидерството и контрола. Вече през 80-те години на ХХ в., като следствие от интереса към функционирането на японските организации, се появява и национално-културната парадигма, в която акцентът е върху връзката между наличната традиционна култура и тази в организациите – да не забравяме, че Япония е образец за колективистична култура, а преодоляването между двата типа социалност чрез ритуализирането на ежедневието е норма в японското общество. По-нататък следва подробен анализ на всички значими теории от края на ХХ в. до ден-днешен – на Хеерт Хофстеде и редица негови последователи, на Фоис Тромпенаарс и Чарлз Хемпдън-Търнър и техните последователи, на Едгар Шайн, на Чарлз О,Райли, Дженифър Чатман и Дейвид Калдуел, на Даниел Денисън, на Робърт Кук и Клейтън Лаферти, на Терънс Дийл и Алън Кенеди, на Роджър Харисън и Чарлз Хенди, на Ким Камерън и Робърт Куин. Общото между всички тях са както акцентът върху неформалните аспекти на организациите, обобщени чрез конструкта „организационна култура“, така и стремежът да бъде оформена подходяща

емпирична матрица, която да прави възможни изследванията на културата в организациите чрез преобладаването на две основни дименсии, по които се диференцират противоположните или наречените още конкуриращи се ценности – „гъвкавост срещу стабилност“ и „вътрешна срещу външна ориентация“. Отчитайки невъзможността да се даде една общо приемлива дефиниция на *същността на организационната култура*, докторантката съвсем логично поставя акцента върху такива нейни *проявления*, каквито са героите, церемониите, ритуалите, историите (наративите), легендите, организационните драми, езика и комуникациите, и ценностите, базирайки се на споменатите чуждестрани, но и на български автори като проф. Снежана Илиева и проф. Сава Джонев.

Във втората глава е реализиран същият подробен преглед на стари и съвременни теории и модели на груповата ефективност. Предпочитанията тук са към модела на Кампиън и колектив, считан за своеобразен синтез на всички предшестващи модели, и акцентиращ върху пет детерминанти за груповата ефективност – дизайнът на работата, взаимозависимостта, състав/композиция, контекста и процесите. В края на главата логично е изведена изследователската стратегия на докторантката чрез определянето на груповата ефикасност и професионалния стрес като модератори на взаимовръзката организационна култура – група ефективност.

Третата глава, посветена на самото емпирично изследване, започва с анализ на понятието за новостартирани компании. Докторантката приема, че такива са тези до петата година от създаването си, а също и факта, че предизвикателствата в този етап на функциониране на организациите са многобройни. Тези компании се характеризират с плоска структура, липса на мениджърски звена и департаменти, което води до по-голяма гъвкавост и по-пълноценно усвояване на обективно ограничените ресурси. Водеща тук е идеята за равенство и активно участие на всички членове, което намира израз и в даването на дял от компанията на всеки член. По-нататък

са представени целта, обекта, предмета, задачите, извадката и хипотезите на емпиричното изследване. Става дума за проведено онлайн проучване сред български и чуждестранни (основно американски) граждани, работещи в новостартирани компании, с въпросник, който съдържа инструменти за оценка на организационната култура, груповата ефективност, груповата ефикасност и професионалния стрес. Десет от изследваните лица от България са преминали и през интервю лице в лице. Изведени са седем хипотези, а операционализацията на теоретичните конструкции се реализира чрез въпросници и скали, които показват необходимите психометрични качества, подробно описани от докторантката.

В глава четвърта са представени изключително добросъвестно и професионално анализа и интерпретацията на получените данни. Интерес представлява фактът, че и при българските, и при американските стартап компании преобладава „клановата“ култура, а не „адхократичната“. Освен това, оказва се, поне до първите три години, че „пазарната“ култура остава доста зад първите две измерения, макар че постепенно, впоследствие, тя все пак става водеща. С други думи, изглежда, че при новостартиращите компании най-важни първоначално са пълноценните лични отношения в самата организация, атмосферата на свобода, себеизразяване и доказване, интерпретацията на работата като хоби. Разбира се, в тази глава има множество ценни изводи, но тези представляват особен интерес, поне за мен.

В петата глава, озаглавена „Заклучение и препоръки“, докторантката обобщава получените резултати, но заедно с това описва достатъчно детайлизирани препоръки към новостартиращите компании, а с това тази дисертация се представя като ценен не само теоретичен, но и практически принос в българската организационна психология. Не съм запознат с това доколко българските новостартиращи компании търсят и ползват услугите

на психолози, но ми се струва, че настоящият текст е в състояние да им помогне значително както в опознаването на самите себе си, така и спрямо перспективите за собственото си съществуване.

Очевидно е, че с горните констатации преминавам към обобщенията, макар че още в началото споделих прекрасните си впечатления от тази дисертация. Все пак ще повторя, че Евелина Проданова се представя като изключителен изследовател, с богата обща и психологическа култура, но и като пишещ човек – искам да кажа, че писането не се научава в училище и в университета, него или го имаш, или го нямаш, а докторантката го има в изобилие. Освен това, що се отнася до приносите, макар че вече определих цялата дисертация като принос, особено до психологическото изучаване на новостартиращите компании, формулираните от докторантката конкретни приноси отговарят на реалните постижения на дисертацията. Би трябвало да добавя, че авторефератът адекватно отразява съдържанието на текста.

В заключение, имайки предвид безспорните изследователски качества и богатата обща и психологическа култура на Евелина Проданова, убедено предлагам на уважаемите членове на достопочтенното жури да ѝ присъди научно-образователната степен „Доктор“ за нейната дисертация на тема: „Формиране на организационна култура и групова ефективност в новостартиращи компании“. Считаю, че това ще бъде адекватна оценка за постижението на докторантката и вдъхновение за бъдещи творчески търсения и реализации на Евелина Проданова.

22.09.2019 г.

С о ф и я

Рецензент:

(проф. д.пс.н. Людмил Георгиев)