

# РЕЦЕНЗИЯ

от проф. Валери Стоилов Стоянов, д.н., кат. „Психология”, Юридически факултет на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”,

относно дисертационен труд на тема:

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

за присъждане на ОНС „доктор” по професионално направление 3.2.  
Психология (Организационна психология),  
на Евелина Проданова

Варна  
2019

## **I. Общо представяне на дисертационния труд, актуалност на темата и резултати от изследването.**

Темата на дисертационния труд на Евелина Проданова е безспорно актуална и това много добре е изяснено в увода на разработката. От една страна, новостартиращите компании са със значителен принос за развитие на икономиката, но от друга - статистиката показва, че по-малко от 50% от тях оцеляват след първите пет години от съществуването си. Тези реалности поставят проблема за изясняване на причините за това явление и възможностите за подобряване на функционирането на стартиращите компании. В тази връзка приемам за логично заявеното от докторанта, че мотивацията за разработването на тази тема идва от желанието „...да се допринесе за добруването на новостартиращите компании и да се идентифицира модел, който те могат да следват за постигане на своите пазарни цели...“ (с. 7). С други думи, основното предизвикателство пред което застава докторантът, е да се създаде модел за организационно развитие на новостартиращи организации. Успехът на тези компании би означавал създаване на работни места, на нови иновативни продукти, би повлиял върху процеса на привличане и задържане на качествени кадри у нас.

*В структурно отношение* дисертационният труд се състои от увод, четири глави, заключение и препоръки, библиография и приложения, разгърнати на 271 страници компютърна разпечатка (от тях 32 страници приложения).

Използвани са 168 литературни източници (33 на български език и 135 на английски език).

*В първа глава "Организационна култура в новостартиращи компании"*, в рамките на три параграфи, са изяснени: същността на организационната култура; представени са обяснителни модели за организационната култура и нейните функции. Основателно, съществено място в анализите е отделено на функциите на организационната култура. Отнесено към новостартиращите компании, акцентът е върху вътрешноорганизационните ѝ функции. Изяснени са системообразуващата, социализиращата, комуникативната, идентификационната, интегративната, възпитателната, адаптационната, властово-ролевата и генетичната функции. Като водещи са идентифицирани системообразуващата и социализиращата функции, пряко свързани със съществуването и функционирането на организациите.

Критично са анализирани и възможностите за изследване на организационната култура, на основата на представените девет водещи теоретични модели.

*Във втора глава „Групова ефективност“ са изяснени същността и детерминантите на груповата ефективност, представени са модели за оценката ѝ, анализирана е взаимовръзката и взаимовлиянието между организационната култура, лидерството в организацията и ефективността. В отделен параграф са анализирани груповата ефикасност и професионалния стрес, като модератори на взаимовръзката организационна култура – групова ефективност.*

Основателно докторантът започва изясняването на проблема с уговорките за особеностите на новостартиращите компании – ниско ниво на развитие на груповата кохезия, единомислието и яснотата по организационните цели, множеството роли на отделните членове на групата, динамика на външната пазарна среда и др. На фона на тези „изходни“ параметри на новостартиращите компании, груповата ефективност се разглежда като способност на организацията да постига цели, групата да е дълго жизнеспособна и дейността в организацията да носи удовлетвореност на груповите членове. В тази връзка са представени редица модели за организационната ефективност, което обуславя анализиранието в обобщен вид и на основните детерминанти на груповата ефективност. Към тези детерминанти, като изхожда от емпирични находки в публикувани изследвания, докторантът логично причислява: груповите процеси в т.ч. груповата динамика и стила на ръководство (лидерство); дизайна на задачите; ресурсите - оборудване, информация, материални средства и време, за да се изпълнят задачите; системата за възнаграждения и награди.

Критично и основателно са представени дефицитите в емпиричното осветляване на взаимовръзките между организационната култура (нейните характеристики) и организационната ефективност и ефикасност – поле в което докторантът по късно намира основания за емпирични търсения по проблема.

*Теоретичната част на дисертационния труд показана сериозната информираност на докторанта и способността му да анализира понятия и модели в предметната област на дисертационното изследване.*

*В трета глава е представен модел, целта, задачите, хипотезите, методическият инструментариум, процедурата за събиране на емпиричната информация и използваната извадка от изследвани лица, на емпирично изследване за организационната култура и груповата ефективност в новостартиращи компании. Като цел на емпиричното изследване е заложено да се разкрие „...какъв е профилът на организационната култура на новостартиращи организации, каква е посоката и силата на ефекта на измеренията ѝ върху съществени процеси в този тип структури, като се направят изводи за онези фактори, които в най-голяма степен имат значение за позитивното и стабилно*

развитие на новосформирани организации.“ (с. 151). В тази връзка докторантът проверява как организационната култура влияе върху фактори, като груповата ефективност и груповата ефикасност, върху професионалния стрес при служителите и финансовите резултати на стартиращите компании. Целта е декомпозирана в 7 адекватни задачи.

На основата на методологичния модел на емпиричното изследване са формулирани 6 хипотези. Като цяло ги намирам за състоятелни, съществени и емпирично проверими.

За постигане на целта докторантът провежда онлайн проучване сред български и чуждестранни граждани, заети в новостартиращи компании. Изследвани са 99 лица от стартиращи компании, от които 81 българи, а останалите са чужденци, ангажирани с бизнес в САЩ. Отделно за целите на валидизирането на една от методиките са изследвани допълнително 45 лица, а с 10 създатели на стартиращи компании в България е проведено интервю.

При обосноваване на използваните методи за емпиричното изследване, докторантът основателно пише: “Изследването на културата и разглеждането и от различни перспективи поставя въпросите какви методи да се използват за нейното дефиниране, измерима ли е количествено или може да бъде разглеждана чрез качествени описателни методи.“ (с. 154). Аргументирано докторантът стига до заключението, че при новостартиращите компании организационната култура е в процес на формиране и установяване и това прави интегрирането на различните емпирични подходи (количествен и качествен), да е най-подходящата стратегия. Напълно подкрепям подобен подход и смятам за адекватно, особено на етапа на формулирането на хипотезите, използването на качествения подход за емпирично изследване, нещо което е все още рядкост в организационната психология у нас.

За целите на количественото емпирично изследване е използвана батерия от методики включваща: анкета; метод за изследване на организационна култура; метод за изследване на групова ефективност; метод за изследване на източниците на професионален стрес; метод за измерване на групова ефикасност. За четирите въпросници са дадени изчерпателни данни за вътрешната им консистентност (алфа на Кронбах), а за един от тях, които е авторски - метод за измерване на групова ефикасност, е направена и проверка на факторната структура. Коефициентите за вътрешната консистентност са напълно удовлетворяващи изискванията.

За обработка на емпиричната информация са използвани адекватни статистически филтри - тест на Колмогоров-Смирнов за оценка на

разпределението на данните; описателна статистика; корелационен анализ; еднофакторен дисперсионен анализ; множествен регресионен анализ; t-критерий на Стюдънт; непараметричен тест на Ман-Уитни и непараметричен тест на Крускал-Уолис.

За извършване на статистическите анализи е използвана статистическата програма IBM SPSS версия 19. Осъществен е и контент анализ на резултатите от интервюто със създателите на новостартирала компании.

*В четвърта глава „Анализ и интерпретация на резултатите от емпирично изследване на организационната култура и груповата ефективност в новостартирала компании” са представени подробни и задълбочени анализи и обобщения, съотнесени към заложените хипотези. За всяка хипотеза е дадена подробна информацията за това, доколко се потвърждава/отхвърля.*

От резултатите става ясно, че преобладаващият тип култура в българските и американските изследвани компании е клановата. В контекста на формулираните хипотези, този резултат не потвърждава очакването адхократичната култура да е доминираща и да бъде следвана от пазарната. Организационната култура на новостартиращите компании се развива и променя, като с времето все по-отчетливо се проявяват черти на пазарната култура. Компаниите преминава през процес на „узряване“ и в резултат на трупания опит в пазарна среда, започва да се променят целите и подходите за постигането им. Пазарната ориентация на стартиращите компании в изследването се оказва най-значимият предиктор на професионалния стрес - колкото по-пазарно се ориентира компанията, толкова организационната среда се оценява от служителите като по-стресова.

Пазарният тип култура оказва влияние и върху организационната ефикасност, но не се потвърждават влияния върху ефективността на групата. Пазарната култура е предиктор на групова ефикасност. Тази връзка е силна и негативна. Колкото по-пазарно се ориентират стартиращите компании, толкова служителите стават по-неустойчиви и колебливи при справяне с трудностите и предизвикателствата. Клановата и адхократичната култура, които са доминиращият тип при новостартиращите изследвани компании, не влияят върху процесите по формиране на груповата ефикасност.

*Като цяло емпиричното изследване е прецизно планирано и проведено, а емпиричната информация адекватно обработена и подробно анализирана. Получени са научни и научно-приложни приноси, в значима област на психологическото знание. Като основно достойнство на емпиричното изследване приемам подхода за използването на качествен метод на етапа на*

*формулиране на хипотезите, с последващо количествено изследване. У нас все още са малко изследванията в областта на организационната психология, които се базират на качествена методология.*

*Авторефератът напълно и коректно отразява постиженията на дисертационния труд. Резултатите от изследването са публикувани в наши и чужди научни списания. Прегледът на публикациите показва, че докторант Евелина Проданова отговаря на минималните национални изисквания за присъждане на ОНС „доктор”, област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.2. Психология, съгласно Приложение към чл. 1а, ал. 1 на Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България.*

## **II. Научни и научно-приложни приноси**

Резултатите от дисертационното изследване дават основание за формулиране на следните научни и научно-приложни приноси:

1. На основата на критичен анализ на съществуващи модели за оценка и изследване на организационната култура и организационната ефективност е синтезиран собствен за докторанта модел за емпирично изследване за взаимовръзката между организационната култура (нейните характеристики), груповата ефективност, груповата ефикасност и професионалния стрес в новостартиращи компании.

2. Осъществено е емпирично изследване на организационната култура и груповата ефективност в новостартиращи компании в България, като на тази основа е съставен профил на организационна им култура и са разкрити особеностите на функционирането им като социални и пазарни субекти в български социално-икономически и културни условия. Разкрити са важни аспекти от динамиката на организационната култура в процеса на развитие на новостартиращите компании у нас, като е направен и сравнителен анализ с чуждестранни (базирани в САЩ) новостартирали компании.

3. Конструиран и апробиран е авторски въпросник за изследване на груповата ефикасност, който показва много добри психометрични характеристики.

Резултатите от дисертационното изследване са основа за организационно консултиране по създаване и развитие на новостартиращи компании за постигане от тях на висока продуктивност и групова ефективност.

#### **IV. Заключение**

Представеният дисертационен труд е цялостно и актуално изследване в значима област на психологическото познание. Оценката ми за него е положителна. Научните приноси са от теоретичен и приложно-практичен характер. Това ми дава основание да препоръчам на уважаемите членове на научното жури, напълно убедено, да гласуват за присъждането на **Евелина Проданова на образователната и научна степен „доктор” по професионално направление 3.2.Психология (Организационна психология).**

21.09.2019 г.

гр. Варна

Рецензент:

Проф. д.н. Валери Стоянов