

СТАНОВИЩЕ

От проф. д.пс.н. Снежана Илиева

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

Обща характеристика на дисертационния труд

Организационната култура и груповата ефективност са традиционни проблеми в организационната психология, които се отчитат при развитието и промяната на организациите. Относително слабо проучени са техните характеристики в началото на основаване на компаниите, а доколкото съществуват проучвания, те са предимно описателни по характер. Именно поради това, провеждането на изследване за установяване на особеностите на организационната култура и груповата ефективност в новостартирани компании представлява значим интерес и би допринесло за разбиране на начина, по който успешните компании се различават от неуспешните. Това е още по-важно на фона на цялостната статистика, според която делът на оцелелите след първите три-пет години от създаването си и успешно развиващи се компании и по-нататък във времето перспектива е доста ограничен.

Докторантката си поставя амбициозни цели, свързани с проучването на организационната култура, като подчертава личната си мотивация и опит за такъв род проучване. Въпреки че на пръв поглед поставените цели могат да изглеждат свръхамбициозни и дори надхвърлящи рамките на едно дисертационно изследване, те не са високопарни, а са реалистично подплатени и могат да бъдат проверени по емпиричен път.

В структурно отношение дисертационният труд се състои от увод, четири глави, заключение и препоръки, библиография и приложения с обем от 271 страници, от които 32 страници приложения. Използвани са 168 литературни източници (33 на български език и 135 на английски език), които дават възможност да се проследят основните теоретични възгледи, върху които е фокусирана дисертацията.

В първа глава ”Организационна култура в новостартиращи компании”, последователно в три параграфа се анализират същността на организационната култура, различните модели и типологии на организационната култура, както и

ролята и функциите ѝ. Необходимо е да се подчертае стремежът да се обхванат възможните модели за обяснение и изследване на културата, което показва не само познаване на всеки от проверените в практиката модели, но и собствено интерпретиране в контекста на новостартиралите компании.

Във втора глава са разкрити същността и детерминантите на груповата ефективност, като се подчертава взаимовръзката между организационната култура, лидерството и ефективността, което насочва и към настоящето изследване. Изяснени са теоретично разликите между понятията групова ефективност и групова ефикасност, както и е проследена ролята на професионалния стрес в контекста на новостартиралите организации.

В трета глава са описани моделът, целта, задачите, хипотезите, инструментариумът, процедурата за събиране на емпиричната информация и извадката от изследвани лица на емпирично изследване. Изследването е проведено сред собственици, мениджъри и служители в новостартирала компании у нас, като обаче в цялостната извадка е включена и подобна извадка от изследване, проведено от докторантката в САЩ в рамките на нейна специализация в рамките на докторантурата по програма „Фулбрайт“. Съпоставянето на резултати от двете извадки, макар и подчинено на ред уговорки, доколкото извадки са ограничени по обем, е доста ценно от емпирична гледна точка. Използвани са качествени и количествени методи, които позволяват по-пълно да се разгърне спецификата на организационната култура, като съчетаването на двата подхода при изследване е подходящо за изследване на организационната култура в етапите на нейното формиране, установяване и по-нататъшно стабилизиране.

Количествените методи съдържат въпросници за измерване на типовете организационна култура, основан на модела на конкурентните ценности, който е доказал своята приложимост за диагностични цели, на груповата ефективност, на източниците на професионален стрес и на групова ефикасност. Въпросниците отговарят на психометричните изисквания, като за целта на изследването докторантката е разработила въпросник за групова ефикасност, който е подложен на съответните проверки на неговата факторна структура.

Използвани са съвкупност от статистически методи, които са съобразени с целите и задачите на изследването като 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.

В четвърта глава „Анализ и интерпретация на резултатите от емпирично изследване на организационната култура и груповата ефективност в новостартирани компании” са изведени установените закономерности. Описан е профилът на организационната култура на новостартирани компании у нас, като е направен сравнителен анализ с такива в САЩ. Установено е влиянието или липсата на влияние на отделните типове култура върху цялостната групова ефективност, груповата ефикасност и професионалния стрес, както и взаимовръзката между ефективност, ефикасност и стрес.

Научни и научно-приложни приноси

Дисертационното изследване има значение от теоретична и приложна гледна точка. То допринася за изясняване на взаимовръзките между организационна култура, групова ефективност и ефикасност и професионален стрес. Установява се ролята на организационната култура в процеса на формиране на организациите.

Съществено предимство на настоящето изследване е съчетаването на количествени и качествени методи на изследване, както и синхронизиране на интерпретацията на резултатите от тях. Направеният контент анализ на интервютата и стремежът обобщенията да бъдат отнесени към даден тип култура служи и като основа, и като допълнение на резултатите от количественото изследване. Качественото изследване недвусмислено подчертава ролята на лидерите и основателите във формиране на водещи организационни ценности и модели на поведение. Също така, то разкрива ориентацията към клановост и групова сплотеност, която явно представлява организационната „спойка“ на компаниите в процеса на тяхното стартиране. Резултатите от количественото изследване потвърждават основните констатации от качественото изследване и позволяват да се очертаят по-пълно зависимостите, които съществуват между изследваните променливи, както и влиянието на организационната култура.

Авторефератът съответства на дисертационния труд, а приносите в него са коректно представени.

Като научен ръководител на докторантката бих подчертала умението ѝ да аргументира и проверява на практика свои допускания и констатации, както и да подлага на проверка конкретни свои наблюдения относно проблемите и етапите, през които преминават новостартиращите компании. Тя с лекота борави с

използваните понятия, както и намира практическото приложение на всяка от установените закономерности.

Получените резултати могат да се използват при организационно развитие и консултиране на новостартиращи компании, както и при изграждане на тяхната групова ефективност и ефикасност. Налице е проучване, които позволява да се направят значими от теоретична и емпирична гледна точка обобщения, както и да се разберат по-добре от организационно-психологическа гледна точка причините за успех и неуспех при стартиране на собствен бизнес.

Заключение

Представеният дисертационен труд съответства на критериите за такъв род научни изследвания и публикации. Направен е обхванат теоретичен обзор, аргументирано, проведено и интерпретирано е изследване, което съчетава качествени и количествени методи и резултатите от което са с изразена практическа стойност. Това ми дава основание напълно убедено да препоръчам на уважаемите членове на научното жури да гласуват за присъждането на Евелина Проданова на образователната и научна степен „доктор” по професионално направление 3.2. Психология (Организационна психология).

01.10.2019 г.

Проф. д.пс.н. Снежана Илиева