

С Т А Н О В И Щ Е

от проф. д-р Сава Джонев, член на научно жури за присъждане
на образователната и научна степен “Доктор”
по научна специалност “Организационна психология”
Професионално направление “Психология”, шифър 3.2

За дисертационния труд на тема:
„Формиране на организационна култура и групова ефективност в новостартиращи компании”
на Евелина Проданова - докторант
при Катедра “Социална, организационна, клинична и педагогическа психология”,
на Философски факултет – СУ “СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”

Дисертационният труд „Формиране на организационна култура и групова ефективност в новостартиращи компании”, представен от Евелина Проданова е разработен в традиционната рамка на: теоретичен обзор, методика на изследването и анализ и интерпретация на резултатите от емпирично изследване.

В увода към разработката е обосновано значението на организационната култура за оцеляването на новосформирани компании. Приведените статистики са убедителни и създават очакване за предстоящите разкрития в сферата на националната ни икономика. Заявено е намерението на докторантката да се идентифицира профилът на организационната култура, посоката и силата на ефекта на отделните ѝ компоненти върху позитивното и стабилното развитие на новостартиращи организации, с цел резултатите да се използват за насочване усилията на техните основатели в посоката, която би могла да ги изведе до организационен успех.

Разделът, посветен на теоретичния обзор, се състои от две тематични части, посветени респективно на организационната култура и на групова ефективност.

В частта, отнасяща се до организационната култура са анализирани нейната същност, компоненти, функции. Анализът е стегнат, задълбочен и ориентиран към предстоящото изследване. Работата поема традиционният път по познати автори и концепции на организационната култура.

Тук искам да подсказва на докторантката един интересен подход към организационната култура – корпоративните неврози на Кетс де Врийс и Милър. Мисля, че в нейното изследване тази гледна точка би обяснила много от резултатите и би обогатила профила на организационната култура с един съществен компонент, който сега отсъства.

Груповата ефективност е второто ключово понятие в изследването. Обзорът на моделите за постигане на организационна ефективност обхваща класиците в проблематиката.

Заслужава внимание синтетичният модел на Кампиън, в който се открояват пет детерминанти, които имат директно влияние върху ефективността: дизайнът на работата, взаимозависимостта, съставът/композиция, контекстът, процесът. Разглеждат се обаче само фактори, които влияят пряко върху ефективността на екипа, а не показателите за ефективно, които предстои да бъдат измервани.

По-нататък работа задълбочава анализа на детерминантите на груповата ефективност.

В следващата част вниманието ни се насочва към формирането на организационна култура и лидерството като важни фактори на цялостната организационна ефективност. Утвърждава се позицията, че организационната култура до голяма степен се оформя от лидерите на организацията

В края на теоретичната част се поставя ключовият теоретичен въпрос за значение на организационната култура за ефективността и продуктивността на компаниите, за връзките между лидерството, културата и обективни показатели за организационна ефективност. Приведени са изследвания на автори както за наличието, така и за отсъствието на такава връзка.

В тази част се цитира едно важно за работата изследване на О'Райли III, Колдуел, Чатмън и Дуър за оценяват ефективността 2010 г. на компанията според пет отделни величини: приходи, пазарна оценка на фирмата, фирмената репутация, рейтингите, които самите служители дават за тяхната фирма, препоръки за покупко-продажба на акции от анализатори. В дискусия с тези категории по-нататък докторантката съставя своя методика за измерване на ефективността.

В главата за стреса се поставя и въпроса за връзката между ефективността и груповата ефикасност, който поражда у мен необходимост от съотнасяне и диференциация на двете понятия.

Краткият поглед върху стреса също се нуждае от повече пояснение с ролята, която се очаква да играе в проблематиката. Още повече след такова твърдение, че „Стресът понякога има положителни последствия, например да мобилизира служителите за постигане на по-добри резултати”, но при организационна култура, която при нужда насочва поведението както на лидерите, така и на служителите”. Тук очаквам едно локално заключение (които ми липсват навсякъде в работата) и отговор по-нататък в изследването.

Описанието на методиката на „Емпиричното изследване на организационната култура и груповата ефективност в новостартиращи компании” започва с много пестелива „Характеристики на новостартиралите компании”

Дименсиите на организационната култура са дефинирани като независими променливи, които се очаква да въздействат върху зависимите: групова ефикасност, групова ефективност, професионален стрес, финансовите резултати, които на свой ред да се влияе непосредствено от групова ефикасност, професионален стрес и групова ефективност.

Посочени са 7 задачи и 6 хипотези, които адекватно отразяват изложените в обзора връзки и зависимости между култура и групова ефективност
За изследване на конструкта „организационна култура” в тази разработка са приложени качествени и количествени методи, Проведено е интервю с 10 (съ-)основателя на новостартирала компании, онлайн анкетата с отворени въпроси, инструмент за оценка на организационна култура на Камерън и Куин с добри показатели на α на Кронбах за конкретното изследване.

Оценката на груповата ефективност се предхожда от диференциация на понятията груповата ефикасност и груповата ефективност: груповата ефикасност обединява членовете на групата около убеждението, че всички „ние, заедно имаме способността да се справим”, то „груповата ефективност се измерва с вероятността групата да реализира тези цели”.

Бих искал да подсказва на авторката, че има и други дефиниции, които заслужава да се вземат предвид:

Бъртън и Обел

1. Ефективността (effectivness) представлява способността на организацията да достига целите си;
2. Ефикасността (efficiency) оценява способността на организацията да използва минимално количество ресурси, необходими за изработването на своите продукти или услуги – минимални усилия за постигане на максимален резултат.

Конструктът „групова ефективност“ е операционализиран със следните индикатори:

1. сложност на трудовите задачи;
2. участие;
3. яснота на целите;
4. изразяване на чувства;
5. разрешаване на конфликти;
6. лидерство;
7. насоченост към процеса на работа;
8. обратна връзка.

Според мен тези показатели за ефективност са по-малко убедителни от показателите на Чатмън и Дуър за оценяват ефективността: приходи, пазарна оценка на фирмата, фирмената репутация, рейтингите, които самите служители дават за тяхната фирма, препоръки за покупко-продажба на акции от анализатори.

Груповата ефикасност е оценена с авторски въпросник на базата на представата за нея като убедеността на членовете на групата, че като делова социална единица те могат да решават успешно проблемите. Проверена с α на Кронбах скалата е достатъчно консистентна.

За да се оценят стресорите и тяхната интензивност е използван въпросник, който се състои от 32 айтема, групирани в 5 скали, адресиращи очакваните основни източници на стрес в деловата среда на Михаил Проданов.

За целите на дисертационния труд са проведени две изследвания – в САЩ и в България. Общо 99 изследвани лица, описани по пол, възраст, националност, образование, позиция в новосформираните компании, стаж в тях и пр. Съществен показател са генерираните приходи.

Използани са множество подходящи статистически методи за обработка и анализ на резултатите:

- непараметричен тест за оценка на разпределението на данните - Колмогоров-Смирнов (Kolmogorov-Smirnov);
- дескриптивен (описателен) анализ, включващ основните статистически параметри на разпределението на данните;
- еднофакторен дисперсионен анализ ANOVA
- корелационни анализи;
- множествен регресионен анализ;
- параметричен сравнителен тест (t-критерий на Стюdent)
- непараметрични сравнителни тестове за номинални променливи - Ман-Уитни (Mann-Whitney) и Крускал-Уолис (Kruskal-Wallis);
- контент анализ;

Интерпретацията на резултатите от емпиричното изследване започва с контент-анализ на интервютата. Очертани са доминиращите два профила на организационна култура – клановата и адхократичната.

Анализ на резултати от количествени изследвания дават анолигично предимство на клановата и адхократичната култура пред пазарната и йерархичната. Но корелационният анализ показва доста силна отрицателна корелация между тях, която остава необяснена, за разлика от отрицателната корелация между адхократична култура и йерархична култура, което е логично поради противоположния характер на ориентацията си.

Този резултат потвърждава частично Хипотеза 1 в частта, в която се очаква доминиращи да са адхократичната и клановата организационна култура. Тук правилно се предполага, че адхократичната е фаза, през която новосформираните организации преминават и се трансформират.

Анализът констатира, че не съществуват статистически значими различия във възприятията на организационната култура на новосформираните предприятия от изследваните лица по „пол“, „възраст“ и „позиция“.

Корелационният анализ показва, че между адхократична култура и йерархична култура от една страна и „групова ефективност“, „групова ефикасност“ и „професионален стрес“ от друга нямат значими корелации. Но клановата култура корелира положително с „груповата ефективност“, отрицателно с професионален стрес и положително с „груповата ефикасност“. Що се отнася да пазарната култура, тя проявява противоположни тенденции – отрицателна връзка с „груповата ефективност“, положителна с професионален стрес и отрицателна с „груповата ефикасност“.

Според резултатите от множествения регресионен анализ влияние на организационната култура – пазарна култура и адхократична – върху груповата **ефективност** са значимо негативни

Що се отнася до груповата **ефикасност** предиктор се оказва единствено измерението пазарна култура отново с негативен принос. Освен това докторантката прави общия извод, че „груповата ефикасност“ зависи слабо от организационната култура на новостартиращите компании

Оказва се, че „пазарната ориентация“ на новосформираните компании е най-значимият предиктор и за професионалния **стрес**

Тези резултати потвърждават частично Хипотеза 1.

Влияние на организационна култура, груповата ефективност, груповата ефикасност и професионален стрес върху финансовите резултати на новосформираните компании показват че клановата ориентация е по ефективна за привличане на по-малки капитали, докато пазарната култура привлича по-големи капитали.

Резултатите показват, че липсва директен ефект на организационната култура върху „чистата печалба“

Хипотеза 5 също се потвърждава само частично. Тя гласи: “Допуска се, че организационната култура, груповата ефикасност и груповата ефективност имат позитивно влияние върху финансовите резултати, а равнището на професионалния стрес – негативно.”

Ясно се очертават корелациите между ефективност и груповата ефикасност, което потвърждава се Хипотеза 4:

Накрая се сравняват организационната култура, груповата ефикасност и източниците на стрес при **американски и български** новостартиращи компании. Констатира се по-силен върху измерението „кланова култура“ в новостартиращите органиСАЩ.

Разликата в средните стойности на „груповата ефикасност“ между българските и американските фирми не е голяма.

Общата интензивност на професионалните „стресори“ в организационната среда при американските фирми е значимо по-голяма от стреса при българските

Сравнение на новостартиращите организации според етапа на развитие показва, че с **„възрастта“**:

- намалява клановата, а се увеличава адхократичната и пазарната ориентация на организационната култура
 - груповата ефективност и груповата ефикасност на „по-старите“ компании е по-ниска в сравнение с „по-младите“,
 - професионалният стрес е по-висок при „по-старите“ новосъздадени компании
- С това се доказва Хипотеза 6

Работата завършва с 22 препоръки за плавно преминаване от “семеен романтизъм” на клановата организация на новосформираните компании към по-пазарно ориентирана култура е с посредничеството на адхократичната организация.

Привеждайки тези резултати от добросъвестно и прилежно проведеното изследване, независимо от някои мои забележки, давам висока оценка на разработката и препоръчвам на уважаемото жури да гласува за присъждане на образователна степен „доктор” на Евелина Проданова.

проф. дпсн Сава Джонев