

## СТАНОВИЩЕ

на дисертация за присъждане на научната и образователна степен „доктор” по  
Професионално направление 3.2. Психология (Трудова психология) на  
Цветелина Цветанова Панчелиева, докторант към катедра „Социална, трудова  
и педагогическа психология”, Философски факултет, СУ „Св. Климент  
Охридски”

**Тема на дисертацията:** “Характеристики на организационната култура и  
екипна ефективност в ИТ сектора”

**Изготвил становището:** доц. д-р Ергюл Таир, ИИНЧ-БАН

Представеният от Цветелина Панчелиева дисертационен труд е задълбочен научно-изследователски проект, проследяващ връзките между организационна култура и екипна ефективност в сектор „Информационни технологии“ (ИТ сектор) в България, за да изведе значимите за ефективността културни и стратегически характеристики. Авторката успешно обосновава **актуалността** на разглеждания проблем, като се фокусира върху слабо проучвания, но динамично развиващ се ИТ сектор, при който нараства необходимостта от съвместяване на културите, в резултат на развитието на ценностите, присъствието на предимно млади специалисти и измененията в екипите и управленските модели. Акцент се поставя върху ключовата роля на организационната култура, определяща ефективността на екипите и организацията като цяло.

Дисертацията е построена върху ясна концептуална основа, като са спазени всички изисквания, касаещи както планирането и провеждането на психологически изследвания, така и разработването и представянето на този вид научни трудове. В структурно отношение работата е представена чрез увод, изложение в три части, общи изводи и препоръки, заключение,

библиографска справка и приложения. Дисертацията е с обем от 282 страници, от които 51 страници приложения. Съдържателното богатство на дисертацията е адекватно илюстрирано чрез 47 таблици и 32 фигури. Използваната литература включва 236 източника, представителни за изследваната проблематика, от които 25 на кирилица и 211 на латиница (3 на испански и 208 на английски език).

Теоретичният обзор е задълбочено разработен в първата част на дисертацията, в която Цветелина Панчелиева представя различни подходи към организационната култура, екипната ефективност и стратегическите ориентации. Детайлно и аналитично авторката ни запознава със същността на културата, като избира рамката на конкуриращите се ценности и проследява особеностите на културата в различните организации. В изложението е изведен обобщен модел на стратегическите ориентации, като се идентифицират водещите ориентации в ИТ сектора, включващи ориентация към клиенти, към технологии, към учене, към изпълнение и предприемаческа ориентация. Възприет е модела на Хенри Хакала, който предлага не само проучва цялостно технологичните организации, но разграничава и две основни дилеми: ориентация към вътрешни ресурси (при ориентацията към технологиите) и ориентация към външно позициониране (ориентация към клиенти); проучване на нови възможности – чрез учене или чрез предприемачество. В допълнение са проследени и връзките между стратегическите ориентации и организационната култура.

Подробно са анализирани различията между понятията група и екип, като са проследени моделите и факторите за екипна ефективност, за да се изведе ролята на екипното изпълнение, на ясните цели, добре дефинираните и разбрани задачи, комуникацията и управлението на конфликтите, организационния контекст, ролите в екипа, взаимоотношенията между

екипните членове, споделените ментални модели и др. Специално внимание заслужава осъщественият анализ на тенденциите в развитието на екипите в ИТ сектора, като се проследяват заетите в сектора в ЕС и България, екипите за софтуерна разработка, динамиката на екипите и др. В заключение, мога да отбележа, че осъщественият *теоретичен обзор* е илюстрация за отличното познаване на проблема като цяло, от страна на Цветелина Панчелиева, и умелото разграничаване на специфичния аспект, който ще се изследва.

Представеният във втора част теоретичен модел на изследването предполага наличието на динамични връзки между организационната култура и екипната ефективност, от една страна, и между стратегическите ориентации, културата и екипната ефективност, от друга страна. Приема се, че културата е по-стабилна и трудно променяща се, докато стратегическите ориентации са по-гъвкави и по-лесно изменящи се, като ориентациите и екипната ефективност се очаква да са следствие от културата или се да се влияят от нея. Ясно дефинираната цел, наред с формулираните задачи и хипотези на изследването, са доказателство, че докторантката притежава не само теоретична подготвеност, но и добра изследователска ориентация.

Приложеният инструментариум включва три въпросника, съответно за изследване на организационната култура, за екипна ефективност (създаден специално за целите на изследването) и за стратегическите ориентации. Представените психометрични характеристики на въпросниците, въз основа на осъществените факторни анализи и анализи на надеждността на скалите, са напълно приемливи за целите на изследването.

Проверката на хипотезите е осъществена чрез количествено изследване на два етапа върху 494 лица, от общо над 35 компании в България. За обработка на данните са приложени поредица от честотни, дисперсионни, корелационни и регресионни анализи. В допълнение е осъществен и медиационен анализ.

Освен количественото изследване за целите на дисертацията са проведени полуструктурирани интервюта с директори на компании от ИТ сектора. Осъществен е контент анализ на отговорите от типа концептуален клъстърен анализ (по Zinovieva & Pepermans, 2008) с помощта на трима независими експерти.

Богатият инструментариум на изследването предполага и множество резултати, които са последователно представени и коректно и задълбочено анализирани от авторката. В обобщен план могат да се посочат значими различия в изследваните конструкти в зависимост от възрастта, националната принадлежност и образованието, което частично потвърждава Хипотеза 1 на изследването. Организационната култура и стратегическите ориентации се различават в зависимост от типа и размера на компанията, в зависимост от стажа и нивото на експертиза, което потвърждава частично очакванията в Хипотеза 2. В потвърждение на Хипотеза 3 се установява влияние на клановата и йерархичната култура върху екипната ефективност. Също така, допусканията в Хипотеза 4 се потвърждават, като е налице положителна връзка между ориентацията към технологии и клановата култура. Установява се, че организационната култура влияе в по-голяма степен върху екипната ефективност, отколкото стратегическите ориентации, което потвърждава Хипотеза 5 на изследването. В същото време, въз основа на медиационния анализ се установява слаба, но значима опосредстваща роля на стратегическите ориентации между организационната култура и екипната ефективност, което потвърждава Хипотеза 6. Накрая, мога да подчертая, че авторката на настоящата дисертация е представила логично, завършено и богато на резултати изследване, което има своите несъмнени *научни и практически достоинства*, които са коректно описани в приносите на дисертацията.

Представеният *автореферат* адекватно отразява дисертационната разработка като включва и публикационната активност на докторантката, в която могат да се отбележат 11 самостоятелни и в съавторство публикации от участия в международни и национални научни форуми по темата на дисертацията.

В заключение, смятам, че дисертацията е по актуална и значима тема. Представеният труд доказва способностите на докторантката да планира, организира и проведе научно изследване, чиито резултати подходящо да анализира и интерпретира. Всичко това ми дава основание с убеденост да предложа на уважаемото Научно жури да оцени дисертационния труд положително и гласувам с „Да” за присъждането на Цветелина Цветанова Панчелиева на образователната и научна степен „доктор”.

07.01.2018 г.

Член на научното жури:

(доц. д-р Ергюл Таир)