

## **РЕЦЕНЗИЯ**

**за докторска дисертация на тема „Специфични характеристики на  
организационната култура и резилианса в организациите”**

**на Елена Михайловна Кац**

**за придобиване на образователна степен „доктор“ по направление Администрация  
и управление (бизнесадминистрация) по професионално направление 3.7**

**„Администрация и управление“**

**от доц. д-р Лидия Василева – ИИНЧ БАН**

Представеният от Елена Кац дисертационен труд е посветен на спецификата на организационната култура и резилианс в различни сектори на икономиката в българска и френска бизнес среда. Тази тема е много актуална за ръководството на фирми, предприятия и организации в съвременната сложна икономическа ситуация в Европа и България. Тематиката относно организационната култура и нейната диагностика придобива все по-голямо значение във връзка с нарастващата динамика на промени във фирмите и организациите. Организационната култура е важен фактор както за процесите в организацията така и за служителите, поради нейното влияние върху нагласите, мотивацията и ценностите на работещите. Настоящата разработка е насочена конкретно и към установяването на проявите на резилианс (психическа устойчивост) в контекста на различни сектори на бизнес среда. Необходимостта от задълбочен анализ на организационната култура и резилианса е във връзка с оптимизиране на организационното развитие и усъвършенстване на ръководството на човешкия капитал във фирми и организации.

Целта на проведеното изследване е да се установи и опише типа организационна култура и равнища на резилианс на работещите във фирми в българска икономическа среда и във Франция.

Дисертационният труд съдържа теоретична обосновка на темата и емпирично изследване, представен е в шест глави, увод, заключение и препоръки, цитирана литература и приложения в обем от 251 страници. Цитираната литература съдържа 164 публикации, 21 на кирилица и 143 английски и на френски език. Резултатите от емпиричното изследване са представени в 124 таблици, 4 фигури и 5 графики. Представена е декларация за оригиналност и достоверност на дисертационния труд. Теоретичната обосновка на изследването е подробно разработена в първите три глави.

В глава първа е представен обстоен теоретичен обзор на организационната култура, който включва девет основни теми, сред които са: история, същност и определения на организационната култура; характеристика, типологии, функции и значение; прояви и методи на изследване; организационна култура и мениджмънт, национални и кроскултурни различия. Всяка от тези теми е детайлно представена чрез основните класически и съвременни психологични теории и изследвания. Подробно и аналитично са представени различните типологии на организационната култура според структурните характеристики на организацията, взаимоотношенията ѝ с външната среда, властта и лидерството, най-известните сред които са тези на Дийл и Кенеди, Хеерт Хофстеде, Уилиам Оучи, Харисън и Хенди. В основата на едни от тях е отношението среда/организация, а в основата на другите – отношението индивид/организация (Оучи, Харисън и Хенди). Авторката подробно представя четирите типа организационна култура на Камерън и Фриймън (1999), които са в основата на представеното емпирично изследване: кланов тип култура, адхократична култура, йерархична култура, пазарна култура. Организационната култура подробно се анализира във връзка с ценностите, мениджмънта, организационните практики, индивидуалните характеристики и межкултурните различия.

Глава втора е посветена на същността и функциите на резилианса в организациите. Анализът е центриран върху същността на резилианса на индивидуално-личностно, групово и организационно ниво, проблемите на организационно здраве и резилианс и методите за изследване на резилианса. Авторката подчертава сложната концептуализация на резилианса, във връзка с разнородни изследвания и гледни точки, но успява да обедини три категории на резилианс, според тяхното фокусиране: личностни (и индивидуални) характеристики, социално обкръжение (среда) и личност-среда. Организационният резилианс се представя в рамките на три дименсии: функциониране на организацията в определена среда; ключови и уязвими страни на организацията; адаптивен капацитет за справне с промяната. Разглеждат се взаимовръзките между организационен резилианс и проявите на индивидуален резилианс, както и релациите между организационен резилианс и организационна култура, лидерството, вътрешно организационни и междуличностни предпоставки.

В глава трета са отразени постановката на проблема и изследователския дизайн на емпиричното проучване. В изложението авторката прави обобщение на теоретичния обзор върху организационната култура и резилианса, представен в първите две глави, като подчертава характера на тяхната взаимовръзка. Обосновава се фокуса на

емпиричното изследване за установяване на психологически конструкции, които определят мястото и степента на проява на резилианс в различни типове организационна култура. Като един от основните аргументи за провеждане на своето емпирично изследване авторката посочва липсата на проучвания върху резилианса в организациите, съотнесени към организационната култура в различните организационни структури.

Текстът е написан в академичен стил, но четивно, което помага за лесно възприемане на изложението, а в обобщението се поставят акцентите във връзка с представянето на емпиричното изследване.

При представяне на емпиричното проучване ясно и точно е формулирана целта на изследването: „Установяване и описание на типа организационна култура и нива на резилианс на работещите във фирми в българска икономическа среда и такива във Франция“. Детайлно са представени задачите на изследването, основните от които са:

- Установяване на психометричните параметри на изследователските методики: Въпросник за определяне на типа организационна култура по Камерън и Фриймън и 14-айтемна скала за измерване на резилианс на Уегнилд и Янг;
- Определяне на типа организационна култура, отразен в оценките на служители във фирмени организации в определени сектори на икономиката;
- Представяне на описателен анализ на установените преобладаващи нива на резилианс в изследваните организационни структури в българската икономика;
- Да се направи описателен анализ на установените преобладаващите типове организационна култура на фирми във Франция по показатели като в българските организации;
- Да се направи описателен анализ на установените преобладаващи нива на резилианс в изследваните организационни структури в изучаваните френски сектори на икономиката

В съответствие с целта и задачите на изследването е формулирана следната хипотеза: „Типът организационна култура и проявите на резилианс са със специфични характеристики и определени съотношения в изучаваните сектори на икономическата сфера, възрастта на заетите в тях, прослужените им години и пол.“

Адекватно на целта, задачите и хипотезата на изследването са подбрани две отделни методики, които гарантират събирането на богати емпирични данни. Използвани са следните методики:

1) Въпросник за определяне на типа организационна култура по Камерън и Фриймън (16 айтема);

2) 14-айтемна скала за измерване на резилианс на Уегнилд и Янг.

Въпросникът за определяне на типа организационна култура е основан на типологията на Камерън и Фриймън, която систематизира четири типа организационна култура, като комбинация по две оси: Механични/Органични процеси и ориентация към вътрешни процеси в организацията/външна среда. Съответстващите четири типа организационна култура са: Кланова култура, Адхократична култура, Йерархична култура и Пазарна култура. Въпросникът съдържа 16 айтема, оценявани по 5-степенна скала, от пълно съгласие до пълно несъгласие. За определяне на надеждността на методиката е проведено пилотно изследване върху 146 изследвани лица, като получената алфа на Кронбах е 0.817 (показва много добра стойност за надеждност).

Скалата за измерване на резилианс на Уегнилд и Янг – 14 айтемна съдържа 7-степенна скала за самооценка. Проведеното пилотно изследване показва много добра консистентност и надеждност на скалата, като алфа на Кронбах е 0.862. Така и двете използвани методики показват висок коефициент на надеждност по Алфа на Кронбах. При представяне на данните коректно и детайлно са използвани разнообразни статистически методи, приложена е статистическа програма на SPSS, като при интерпретацията на данните са взети предвид статистическата значимост на резултатите.

В глава четвърта са представени анализи на резултатите от изследването на типовете организационна култура. Извадката включва общо 300 изследвани лица (263 валидни), от различни сектори на икономиката: търговия и услуги, строителство и производство, ИТ специалисти, административни служители, туризъм и логистика. Най-ярко представеният сектор е търговия и услуги, а най-малобройни са ИТ специалистите и групата на логистиката.

Получените данни показват, че различията в проявата на тип организационна култура по сектори на икономиката са сравнително малки, но може да се твърди следното: в сектор „търговия и услуги“ йерархичният и пазарният тип организационна култура са еднакво представени; в сектор „строителство и производство“ преобладаващ е пазарният тип, следван от адхократичния тип организационна култура; при ИТ специалистите еднакво са представени адхократичната и пазарната организационна култура; при представителите на

администрацията се откроява пазарната, следвана от йерархичната организационна култура; за сектора „туризъм“ водеща е пазарната, следвана от йерархичната организационна култура; при сектор „логистика“ не се наблюдава определен тип организационна култура.

Като цяло резултатите показват, че определяща организационна култура за изследваните сектори е пазарната, която в повечето случаи се допълва от друг тип организационна култура (следвана от йерархична, адхократична и кланова).

Особеностите на организационната култура се анализират според възрастта, пола и стажа на изследваните лица. Диференцирани са четири възрастови групи по отношение на четирите типа организационна култура. За лицата до 24 г. преобладаваща е пазарната организационна култура, като най-слабо представена е клановата; във възрастовата група до 29 г. се наблюдава тенденция за намаляване на пазарната и нарастване на йерархичната организационна култура; при възрастовата група 30-34 г. пазарната организационна култура преобладава, но се повишава клановата и адхократичната организационна култура. В групата над 35 г. се наблюдава равномерно представяне на пазарната, йерархичната и на адхократичната организационна култура.

Обобщените данни по пол показват, че и за двата пола пазарната организационна култура е преобладаваща, а клановата е най-слабо представена.

Резултатите за типа организационна култура според трудовия стаж показват тенденции аналогични на възрастовите, т.е. за лицата със стаж до 5 г. най-ярко е представена пазарната организационна култура, а най-слабо – клановата. С повишаване на трудовия стаж се наблюдава тенденция за предпочитане на различни организационни култури.

В пета глава пета са представени анализи на резултатите от изследването на резилианса на заетите в изучаваните сектори. Обособени са 6 равнища на проява на резилианс: много ниско, ниско, средно ниво, средно високо, високо и много високо. Анализът според сектора на икономиката показва най-високо ниво на проява на резилианс в сектор „администрация“, следван от сектор „логистика“ и от сектор „търговия и услуги“ на трето място. Средните нива са характерни за административните служители, тези в сектор „строителство и производство“ и в сектор „търговия и услуги“. Интерес представлява факта, че най-ниските степени на резилианс се наблюдават отново в секторите на административните служители,

тези в сектор „търговия и услуги“, както и в сектор „строителство и производство“, като с приблизително еднакви стойности са представителите на останалите сектори.

Във възрастов аспект като цяло се наблюдава нисходяща тенденция в проявите висока и средно висока степен на резилианс. Авторката интерпретира този резултат във връзка с периодите на криза в средна възраст и нейното преодоляване.

Резултатите относно нивата на резилианс според групите по стаж в най-общ план показват, че с увеличаване на трудовия стаж нараства и вероятността за повишаване психическата устойчивост на работещите в различни сектори на икономиката.

Данните за степента на проява на резилианс при изследваните лица по пол показват, че мъжете са склонни да проявяват високо ниво на резилианс, следвано от средно високо ниво. При жените психическата устойчивост е представена почти равномерно на високо и средно ниво и на много високо ниво.

В заключение на главата, авторката подчертава, че изведените характеристики на проява на резилианс според възрастта, стажа и пола в различните сектори на икономиката би трябвало да насочват управлението на бизнеса към въвеждане на специални обучителни програми и тренинги, насочени към повишаване нивото на резилианс в конкретните фирми и организации.

В последната шеста глава са представени специфичните характеристики на организационната култура и резилианса във френска бизнес среда. Анализът на резултатите е представен аналогично на този за българската извадка, но авторката с основание не претендира за кроскултурни сравнения, тъй като обемът на френската извадка е ограничен от 72 изследвани лица.

Според мен е излишно да се спирам на получените резултати, като препоръчвам на авторката в бъдещите си изследвания да разшири френската извадка и да направи кроскултурно сравнение на организационната култура и резилианса между изследваните организационни структури в България и Франция.

В обобщение, основните научни приноси в настоящия дисертационен труд, които трябва да бъдат изтъкнати са следните:

- Разкриване на типовете организационна култура в различни сектори на българската икономика.
- Емпирично установяване на степените на проява на резилианс в различни сектори на икономиката.

- Установяване на възрастовите особености, пола и стажа по отношение на типовете организационна култура и нива на резилианс на заетите в различни икономически сектори в България и Франция.
- Извеждане на надеждни психометрични показатели на използваните методики Въпросник за определяне на типа организационна култура (по Камерън и Фриймън) и 14 айтемна скала за измерване на резилианс (Уегнилд и Янг).

Авторефератът отразява адекватно и точно съдържанието на дисертацията. В него е дадена справка за научните приноси на дисертационния труд. Докторантката представя седем самостоятелни публикации, които са свързани с темата на дисертацията, една от които на френски език.

В заключение, с убеждение мога да твърдя и подчертавам, че авторката на настоящия дисертационен труд Елена Кац е представила завършено обемно изследване върху многостранните аспекти на характеристиките на организационната култура и резилианса в организациите. Получените резултати имат както теоретична така и практическа приложимост, особено за работата на мениджърските екипи и управлението на човешките ресурси по оптимизиране на организационната култура и резилианса в организациите.

Предлагам представеният дисертационен труд от докторант Елена Михайловна Кац, отчислена с право на публична защита в Международно бизнес училище – София, да бъде приет от научното жури по процедура за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ в научно направление 3.7 „Администрация и управление“.

Рецензент:

(доц. д-р Лидия Василева)

16.08. 2018 г.

София