

РЕЦЕНЗИЯ

на дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“, област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление: 3.2. Психология, научна специалност: Трудова и организационна психология

Докторант: София Илчева Секулова

Тема на дисертационния труд: „Конфликти, мотивация, привързаност и отчуждение в организации от пазарен и йерархичен тип“

Научен ръководител: доц. д.н. Стоил Мавродиев, катедра „Психология“, Философски факултет, ЮЗУ „Неофит Рилски“

Изготвил становището: доц. д-р Теодор Гергов, катедра „Психология“, Философски факултет, ЮЗУ „Неофит Рилски“

Получени материали: автобиография, дисертация и автореферат

Данни за докторанта

София Илчева Секулова е редовен докторант по Трудова и организационна психология към катедра „Психология“ на ЮЗУ „Неофит Рилски“. Завършила е специалностите „Право“ и „Биотехнологии“ в Софийски университет „Св. Климент Охридски“. Притежава и учителска правоспособност от Шуменски университет „Епископ Константин Преславски“. Работила е за фирмите „Еуросток“ ЕООД, „Еуросток дистрибушън“, ЕООД, „Болеро Ко“ ЕООД и „Ел Би Булгарикум“ ЕАД, което вероятно предпоставя нейния интерес към разглежданата проблематика.

Докторантката е преминала процедура по вътрешна защита на предложения за становище дисертационен труд и е насочена към

външна защита. Същата има публикувани четири научни статии, свързани тематично с дисертацията, с което покрива изискванията за присъждане на съответната образователна и научна степен. Коректно са изпълнени и всички активности заложи в индивидуалния план за обучение на докторанта. Дисертацията е преминала през проверка за плагиатство, която потвърждава нейната автентичност. Авторефератът съответства на дисертационния труд и включва основните моменти от структурата и съдържанието на разработката.

Актуалност и значимост на темата

В условията на огромна конкуренция успешното управление на организациите е изпълнено с редица трудности и предизвикателства. В днешни дни служителите стават все по-мобилни и слабо привързани към организациите, което налага и нов подход към управлението им. Работната ръка става все по-информирана и изискваща, а работодателите очакват компетентни, отговорни и лоялни служители. Това налага преразглеждане на фундаментите на организационната култура и нов прочит на основните ѝ ингредиенти.

Настоящият дисертационен труд разглежда именно този злободневен въпрос, проучвайки конфликтите, мотивацията, привързаността и отчуждението в организации от различен тип. Ефективността на фирмата е функция от способността за адаптиране на организационната среда към личностните и трудовите специфики на служителите. Организационната култура се явява ключов фактор за управление на различията в ценностите, мотивацията, противоречията, способностите, трудовата етика на работещите. В този смисъл нейното по-дълбоко и всеобхватно изучаване следва да се приветства и поощрява.

Структура на представената дисертация

Предоставеното за становище дисертационно проучване се състои от увод, три глави (1. Теоретична част, 2. Дизайн на изследването и 3. Резултати и анализ), заключение, ограничения, изводи, научни приноси, публикации и използвана литература. Липсват обаче приложения с използваните въпросници. Така композирана, разработката се вписва в класическата структура за направата на такъв тип труд, а изложението се отличава с информативност и изчерпателност.

В началото теоретичният обзор предоставя информация за същността, характеристиките и равнищата на организационната култура. Разгледани са нейните измерения и типология, както и доколко е подвластна на обществените процеси. Още тук обаче прави впечатление, че понятието „организационна култура“ не фигурира в заглавието, въпреки че е предмет на изследване и анализ.

Теоретичната постановка продължава с проследяване на организационната комуникация като начин за предаването на фирмената култура. Разгледани са дефинициите, формите и инструментите за изследване на емпатията. Застъпени са различните комуникационни канали и мрежи, както и бариерите пред ефективната комуникация. Груповите роли и норми в организацията също са разгледани, както и конфликтите /източници, нива, управление/ и мотивацията /същност, теории, функции/. Отделено е внимание на ангажираността на служителите и привързаността към организацията, на източниците на професионален стрес и отчуждение от работата.

Общият обем на дисертацията е 243 страници. Впечатление прави и солидният брой литературни източници /251/, на български и английски език. Ще е добре за разработката, сред тях да има повече такива, отразяващи конкретни изследвания по въпроса.

Изследователски модел

Методологията на емпиричното проучване е разгърната във втора глава. Описани са целта, задачите, изследвания контингент и

приложените статистическите процедури. Изведени са осем хипотези, които са релевантни на замисъла на проучването. Изследваните лица са едва 102 на брой, като биха могли да са и повече, с оглед на това, че не е изследван никакъв специфичен и труден за намиране контингент. Още повече, че се съобщава, че лицата са подбрани на случаен принцип в съответните организации, което означава, че там е имало и други такива. Сред изследваните попадат представители на двата пола с възрастов диапазон от 18 до 68 години. Над половината от изследваните лица (53,9%) работят в Ел Би Булгарикум ЕАД (ЕББ), докато (46,1%) работят в други организации (Национален СТЕМ Център, БАН, ГД „Охрана на съдебната власт“). В тази глава има и точка „Предмет“, която смислово припокрива точката „Цел“, ето защо тя се явява излишна.

Използваните изследователски методи са подробно описани, като тук фигурират метод за изследване на дългосрочната мотивация на индивидуалното поведение, разработен от Ангел Величков; метод за оценка на конфликтните отношения в организацията, разработен от Ангел Величков; метод за измерване на привързаността на служителя към организацията, разработен от Мария Радославова и метод за оценка на отчуждението от работата, разработен от Ангел Величков. Всички те са с добра надеждност. Използвано е още самостоятелно разработено структурирано интервю за изследване на конструкта „организационна култура“.

Събраните данни са обработени с SPSS-19, като са приложени следните анализи:

- описателна статистика, честотен анализ;
- анализ на вътрешната консистентност (Алфа на Кронбах);
- t-тест;
- корелационен анализ;
- линеен регресионен анализ.

Изследването е проведено при спазване на етичните принципи.

Резултати и анализ на данните от проведеното психологично изследване

Резултатите от проведеното изследване са поместени в 31 таблици и 10 фигури. Всички те са съдържателни и информативни. Демонстрирано е сериозно отношение към обработката на данните за доказване или отхвърляне на съответните хипотези. Реализирани са съпоставки на изследваните дименсии по факторите пол, трудов стаж и тип организация. Проследени са и взаимозависимостите между изследваните феномени, посредством корелационен анализ, а също е осъществен линеен регресионен анализ. Направените статистически анализи разкриват интересни тенденции, въпреки липсата на статистическа значимост при някои от тях.

Реализирана е дискусия на получените емпирични данни, където авторът демонстрира интерпретативните си способности и личната си позиция. Подчертано е доказването или опровергаването на всяка от хипотезите, придружено от съответния коментар. На няколко места е направен полезен паралел между получените авторски данни и такива от други подобни проучвания. В края е направено и обобщение на основните изследователски находки. Предложените изводи са адекватни на получените резултати. Посочени са и някои ограничения на изследването.

Намирам за основателни и изведените от авторът приноси на дисертацията. Като цяло проучването притежава потенциал да обогати знанието за организационната култура и да послужи за целите на корпоративното консултиране.

Мнения и препоръки

Теоретичният обзор предоставя информация за същността, характеристиките и равнищата на организационната култура. Прави впечатление обаче, че понятието „организационна култура“ не фигурира в заглавието, въпреки че е предмет на изследване и анализ.

Ще е добре за разработката, сред използваните литературни източници да има повече, които отразяват конкретни изследвания по въпроса.

Бих препоръчал на докторанта при следващи изследвания, да се стреми към по-многочислена извадката, което би довело до повишена репрезентативност на данните.

Във втора глава е налична точката „Предмет“, която смислово припокрива точката „Цел“, ето защо тя се явява излишна.

Липсват приложения с използваните въпросници.

Заключение

Познанията на София Секулова по темата, както и достойнствата на дисертационния труд ми дават достатъчно основания да гласувам утвърдително за присъждането ѝ на образователната и научна степен „доктор“. Смятам, че докторантът отговаря на условията и реда за присъждането на съответната степен, затова предлагам на уважаемото научно жури да даде своя положителен вот.

15.05.2025 год.

Благоевград

Подпис:

Доц. д-р Теодор Гергов

REVIEW

for a dissertation for the award of the educational and scientific degree "doctor", field of higher education 3. Social, economic and legal sciences, professional field: 3.2. Psychology, scientific specialty: Labor and organizational psychology

PhD student: Sofia Ilcheva Sekulova

PhD thesis on the topic: "Conflicts, motivation, attachment and alienation in market and hierarchical organizations"

Scientific advisor: Assoc. Prof. Stoil Mavrodiev, doctor of science, Department of Psychology, Faculty of Philosophy, Southwestern University "Neofit Rilski"

Prepared by: Assoc. Prof. Dr. Teodor Gergov, PhD, Department of Psychology, Faculty of Philosophy, Southwestern University "Neofit Rilski"

Materials received: CV, dissertation and abstract

Data on the PhD candidate

Sofia Ilcheva Sekulova is a full-time doctoral student in Labor and Organizational Psychology at the Department of Psychology of the Southwestern University "Neofit Rilski". She graduated in Law and Biotechnology from Sofia University "St. Kliment Ohridski". She also holds a teaching license from Shumen University "Bishop Konstantin Preslavski". She worked for the companies "Eurostock" EOOD, "Eurostock" distribution, EOOD, Bolero Co. EOOD and LB Bulgaricum EAD, which probably presupposes its interest in the issues under consideration.

The doctoral student has passed the procedure for internal defense of proposals for a dissertation opinion and is directed to external defense. The same has published four scientific articles, thematically related to the

dissertation, thereby meeting the requirements for awarding the relevant educational and scientific degree. All activities set out in the doctoral student's individual training plan have also been correctly implemented. The dissertation has undergone a plagiarism check, which confirms its authenticity. The abstract corresponds to the dissertation work and includes the main points of the structure and content of the work.

Relevance and importance of the topic

In the conditions of huge competition, the successful management of organizations is fraught with a number of difficulties and challenges. Nowadays, employees are becoming increasingly mobile and weakly attached to organizations, which also requires a new approach to their management. The workforce is becoming increasingly informed and demanding, and employers expect competent, responsible and loyal employees. This requires a review of the foundations of organizational culture and a new reading of its main ingredients .

This dissertation examines precisely this pressing issue, examining conflicts, motivation, attachment and alienation in organizations of different types. The effectiveness of the company is a function of the ability to adapt the organizational environment to the personal and work specifics of the employees. Organizational culture is a key factor in managing differences in values, motivation, contradictions, abilities, work ethics of employees. In this sense, its deeper and more comprehensive study should be welcomed and encouraged.

Structure on the presented dissertation

The dissertation study submitted for opinion consists of an introduction, three chapters (1. Theoretical part, 2. Research design and 3. Results and analysis), conclusion, limitations, conclusions, scientific contributions, publications and literature used. However, there are no appendices with the questionnaires used. Thus composed, the work fits into the classical structure

for writing this type of work, and the presentation is distinguished by its informativeness and comprehensiveness.

At the beginning, the theoretical overview provides information about the essence, characteristics and levels of organizational culture. Its dimensions and typology are examined, as well as the extent to which it is subject to social processes. However, it is striking that the concept of "organizational culture" does not appear in the title, although it is the subject of research and analysis.

The theoretical framework continues with an examination of organizational communication as a way of transmitting corporate culture. The definitions, forms and tools for studying empathy are examined. The various communication channels and networks are covered, as well as the barriers to effective communication. Group roles and norms in the organization are also examined, as are conflicts /sources, levels, management/ and motivation /essence, theories, functions/. Attention is paid to employee commitment and attachment to the organization, to the sources of professional stress and alienation from work.

The total volume of the dissertation is 243 pages. The solid number of literary sources /251/, in Bulgarian and English, is also impressive. It would be good for the development if there were more of them reflecting specific research on the issue.

Research model

The methodology of the empirical study is developed in the second chapter. The purpose, tasks, research contingent and applied statistical procedures are described. Eight hypotheses are derived that are relevant to the design of the study. The number of people studied is only 102, and there could be more, given that no specific and difficult-to-find contingent was studied. Moreover, it is reported that the people were randomly selected in the respective organizations, which means that there were others there. Among the studied people are representatives of both sexes with an age range from 18 to 68 years. Over half of the studied people (53.9%) work at LB Bulgaricum

EAD (EBB), while (46.1%) work in other organizations (National STEM Center, Bulgarian Academy of Sciences, Directorate General for Judicial Protection). This chapter also includes the item "Subject", which semantically overlaps the item "Objective", which is why it is redundant.

The research methods used are described in detail, including a method for studying the long-term motivation of individual behavior, developed by Angel Velichkov; a method for assessing conflict relations in the organization, developed by Angel Velichkov; a method for measuring the employee's attachment to the organization, developed by Maria Radoslavova, and a method for assessing work alienation, developed by Angel Velichkov. All of them have good reliability. A self-developed structured interview was also used to study the construct "organizational culture".

The collected data were processed with SPSS-19, and the following analyses were applied:

- descriptive statistics, frequency analysis;
- internal consistency analysis (Cronbach's Alpha);
- t-test;
- correlation analysis;
- linear regression analysis.

The study was conducted in compliance with ethical principles.

Results and data analysis of the conducted psychological research

The results of the conducted research are presented in 31 tables and 10 figures. All of them are meaningful and informative. A serious attitude towards data processing for proving or rejecting the relevant hypotheses has been demonstrated. Comparisons of the studied dimensions by the factors gender, work experience and type of organization have been implemented. The interdependencies between the studied phenomena have also been monitored through correlation analysis, and linear regression analysis has also been carried out. The statistical analyses performed reveal interesting trends, despite the lack of statistical significance in some of them.

A discussion of the obtained empirical data is carried out, where the author demonstrates his interpretative abilities and his personal position. The proof or refutation of each of the hypotheses is emphasized, accompanied by the corresponding comment. In several places, a useful parallel is made between the obtained author's data and those from other similar studies. At the end, a summary of the main research findings is made. The proposed conclusions are adequate to the obtained results. Some limitations of the study are also indicated.

I also find the contributions of the dissertation presented by the author to be well-founded. Overall, the study has the potential to enrich knowledge about organizational culture and serve the purposes of corporate consulting.

Opinions and recommendations

The theoretical overview provides information about the nature, characteristics, and levels of organizational culture. It is striking, however, that the concept of "organizational culture" does not appear in the title, although it is the subject of research and analysis.

It would be good for the development if, among the literary sources used, there were more that reflected specific research on the issue.

I would recommend that the doctoral student, in future research, strive for a larger sample size, which would lead to increased representativeness of the data.

In the second chapter, there is the item "Subject", which semantically overlaps the item "Purpose", which is why it appears redundant.

There are no attachments with the questionnaires used.

Conclusion

Sekulova's knowledge of the topic, as well as the merits of the dissertation, give me sufficient grounds to vote affirmatively for her to be awarded the educational and scientific degree of "PhD". I believe that the doctoral student meets the conditions and procedure for awarding the

respective degree, therefore I propose to the esteemed scientific jury to give its positive vote.

15. 05. 2025

Blagoevgrad

Signature:

Assoc. Prof. Teodor Gergov, Ph.D