

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ“

СТАНОВИЩЕ

Настоящото становище е изготвено на основание на Заповед на Ректора на ЮЗУ „Неофит Рилски“ №1083/29.04.2025г. за определяне на научно жури по процедурата за публична защита на дисертационен труд за присъждане на ОНС „доктор“ по докторска програма „Трудова и организационна психология“ в ПН 3.2 Психология, 3. Социални, стопански и правни науки, и е в съответствие с изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилника за неговото прилагане, Закон за висшето образование, както и действащите Вътрешни правила на ЮЗУ „Неофит Рилски“.

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

Изготвил становището: Доц. д-р Наташа Ангелова, катедра „Психология“, Философски факултет, ЮЗУ „Неофит Рилски“.

Докторант: София Секулова, катедра „Психология“, Философски факултет, ЮЗУ „Неофит Рилски“.

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

Дисертационният труд „Конфликти, мотивация, привързаност и отчуждение в организации от пазарен и от йерархичен тип“ е обсъден и предложен за публична защита от катедра „Психология“ при Философски факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски“, всички документи са предоставени в срок. Процедурата е в съответствие с изискванията на Закона за развитие

на академичния състав в Република България, Правилника за неговото прилагане, Закон за висшето образование, както и действащите Вътрешни правила на ЮЗУ „Неофит Рилски“.

Актуалност и значимост на темата: Докторската дисертация е на интересна и значима тема, чрез нея се фокусира вниманието върху връзките между мотивацията, привързаността и отчуждението при служители, работещи в организации от пазарен и йерархичен тип. В дисертацията се поставя акцент на влиянието на конфликтните отношения в службата, привързаността и отчуждението върху мотивацията на изследваните служители. Чрез тази тема, докторантката задълбочава идеята за изследване на „организационната култура“, която разглежда като многомерен конструкт, който може да бъде операционализиран чрез изследването на връзката между споменатите аспекти: мотивация, привързаност и отчуждение. Изключително предизвикателство е умението за управление на нивата на професионален стрес, на целенасочено изграждане на позитивни и ефективни взаимоотношения между служителите, на изграждане на привързаност и култура на поведение в организацията и в тази връзка, усилията на докторантката да изследва тези аспекти от професионалния живот, да потърси връзките между тях и да даде препоръки за бъдещи изследвания и практическа работа, доказват значимостта на научния ѝ труд.

Характеристика на научната и научно-приложната продукция на кандидата: Разработката е предложена в обем от 243 страници текст. Дисертационният труд има класическа структура и включва: увод, три глави изложение, дискусия. Представени са ограничения на изследването, изводи,

приноси и публикациите на докторантката по темата на дисертацията. Използвани са 251 литературни източника, от които 22 са на кирилица, 229 на латиница. Резултатите от проведените изследвания са онагледени с таблици и фигури, като общият брой на таблиците е 31, а на фигурите – 10.

В първа глава са засегнати теми свързани с оргнизационната култура и комуникацията като начин за предаване на фирмената култура. Както съвсем правилно отбелязва докторантката оргнизационната култура придава на сътрудниците оргнизационна идентичност, определя представата им за организацията, и е фактор за осигуряване на стабилност, приемственост, привързаност към институцията и чувство за сигурност у служителите. Другите изследвани конструкти – конфликта и мотивацията са също така подробно разгледани, цитираните автори са класици в Психологията (например Маслоу и Хърцбърг). Докторантката е направила анализ на привързаността към организацията и идентификацията с организацията. Също така е разгледала връзката между стреса на работното място и бурнаут синдрома, между анжжираността на служителите и източниците на професионален стрес.

Във втора глава София Секулова представя методологията на проведеното психологическо изследване. В тази глава са описани целта, задачите на изследването, изследователските хипотези, изследваните лица, както и използваните инструменти за събиране на изследователски данни и обработка на получените резултати и накрая етичните проблеми на изследването. Представена е вътрешната консистентност на въпросниците, използвани за оценка на отчуждението от работа, измерване на привързаността на служителя към организацията, оценка на конфликтните

отношения и измерване на мотивацията на служителите. Анализа на надеждността на методиките показва, че стойността на алфа на Кронбах е висока, което дава увереност на докторантката при интерпретиране на резултатите от изследването. Освен това е направено собствено структурирано интервю съдържащо седем въпроса. Целта, която си поставя докторантката е да проучи взаимовръзките, конфликтните отношения, мотивацията, привързаността и отчуждението при служители, работещи в организации от пазарен и йерархичен тип, (според модела на конкуриращи се ценности OCAI). Както и да се сравнят въздействията на двата типа организационната култура върху служителите. Издигнати са осем хипотези, които са логично структурирани.

Трета глава, предлага анализ и интерпретация на резултатите от изследването. Главата започва с обобщен анализ от проведените интервюта според типа култура на организация от пазарен и йерархичен тип, дискусия, изводи, приложения и научни приноси. По всяка методика, съвсем подробно са представени данни от описателната статистика, след което е предложена информация за разпределение на стойностите от методиките на нива на проявление на изследваните конструкти. Впечатляващ е резултатът, че 64,70% възприемат за най-силно изразено нивото на проявление на конфликтите наречено "конфликтотенна обстановка" и същевременно 42,20% имат дългосрочна мотивация за работа в норма, 39,20% мотивация над нормата. Получените резултати са интересни и с това, че 42,20% имат високо ниво на привързаност към организацията и съответно ниско ниво на отчуждение от работата. Всички тези резултати са представени в табличен и графичен вид, като придружаващите ги анализи показват способностите на докторантката София Секулова да разчита данни и да прави адекватни

научни изводи и интерпретации. От анализа на резултатите, авторката прави интересни обобщения относно резултатите получени с регресионен анализ. Така от научният труд на София Секулова става ясно, че колкото по-ниска е дългосрочната мотивация, колкото по-висока е личната важност (усещането на изследваните лица, че поведението им влияе върху функционирането и резултатите на системата) и колкото по-изразено е отчуждението от работата, толкова по-изразено е възприятието на изследваните лица за конфликтни отношения в организацията. Друг интересен извод е, че колкото по-изразено е възприятието на изследваните лица за конфликтни отношения в организацията и колкото по-ниско е отчуждението им в работата, в толкова голяма степен нараства емоционалната им съпричастност. Няколко от хипотезите се отвърждават частично, докато повечето получават пълно потвърждение чрез резултатите.

Представените в дисертацията приноси имат научна стойност.

Публикациите са пряко свързани с темата на дисертацията и са публикувани в научни издания.

Техническо изпълнение: Към представения за обсъждане труд бих отправила забележка по отношение на изписването на литературните източници в текста и статистически получените данни. Те би трябвало да бъдат представени съобразно изискванията на APA-7, тъй като е по-лесно възприемането им.

Заклучение: Представеният научен труд показва, че докторант София Секулова притежава познания по темата на дисертацията и добри компетенции в областта на трудовата и организационната психология. Смятам, че научната разработка отговаря на условията и реда за присъждане

на образователната и научната степен „доктор” по Закона за развитие на академичния състав в Република България, Правилника за прилагане на закона за развитие на академичния състав и Правилника за развитие на академичния състав на ЮЗУ „Неофит Рилски”.

Въз основа на изложеното по-горе приемам, че предложеният дисертационен труд *„Конфликти, мотивация, привързаност и отчуждение в организации от пазарен и от йерархичен тип“* отговаря на изискванията, посочени в Закона за развитието на академичния състав в Република България. Поради това давам положителна оценка на дисертационния труд и предлагам на членовете на научното жури да подкрепят процедурата за присъждане на образователната и научна степен „доктор“, в професионално направление: 3.2. „Психология, „Трудова и организационна психология” на докторант София Секулова.

16.05.2025г.
гр. Благоевград

Подпис:
(доц.д-р Наташа Ангелова)

SOUTH-WEST UNIVERSITY "NEOFIT RILSKI"

OPINION

This opinion was prepared on the basis of Order of the Rector of the South-West University "Neofit Rilski" No. 1083/29.04.2025 for the appointment of a scientific jury for the public defense of a dissertation for the awarding of a Ph.D. in the doctoral program "Labor and Organizational Psychology" in 3.2 Psychology, 3. Social, Economic and Legal Sciences, and is in accordance with the requirements of the Law on the Development of the Academic Staff in the Republic of Bulgaria, the Rules for its Implementation, the Law on Higher Education, as well as the current Internal Rules of South-West University "Neofit Rilski".

Topic: "Conflicts, motivation, attachment, and alienation in market-type and hierarchical organizations."

Prepared by: Assoc. Prof. Natasha Angelova, Ph.D., Department of Psychology, Faculty of Philosophy, South -West University "Neofit Rilski".

Doctoral student: Sofia Sekulova, Department of Psychology, Faculty of Philosophy, South-West University "Neofit Rilski".

Scientific supervisor: Assoc. Prof. Stoil Mavrodiev, Ds.C., Department of Psychology, Faculty of Philosophy, South-West University "Neofit Rilski".

The dissertation "Conflicts, motivation, attachment, and alienation in market-type and hierarchical organizations" has been discussed and proposed for public defense by the Department of Psychology at the Faculty of Philosophy of the South-West University "Neofit Rilski", all documents have been submitted on time. The procedure is in accordance with the requirements of the Law on the Development of the Academic Staff in the Republic of Bulgaria, the Regulations for its Implementation, the Higher Education Law,

as well as the current Internal Rules of the South-West University "Neofit Rilski".

Relevance and importance of the topic: The doctoral dissertation is on an interesting and significant topic, through which attention is focused on the relationships between motivation, attachment and alienation in employees working in market and hierarchical organizations. The dissertation emphasizes the influence of conflict relations in the service, attachment and alienation on the motivation of the studied employees. Through this topic, the doctoral student deepens the idea of studying "organizational culture", which she considers as a multidimensional construct that can be operationalized by studying the relationship between the aforementioned aspects: motivation, attachment and alienation. An exceptional challenge is the ability to manage levels of professional stress, to purposefully build positive and effective relationships between employees, to build attachment and a culture of behavior in the organization, and in this regard, the doctoral student's efforts to explore these aspects of professional life, to seek the connections between them and to provide recommendations for future research and practical work, prove the significance of her scientific work.

Characteristics of the candidate's scientific and scientific-applied production: The scientific work consists of 243 pages main text. The dissertation is proposed in a classical structure and includes: introduction, three chapters, presentation, discussion. Presented are the limitations of the study, conclusions, contributions and publications on the topic of the dissertation. The bibliography consists of 251 sources, of which 22 are in Cyrillic and 229 in Latin. The results of the conducted research are illustrated with tables and figures, the general number of tables is 31, and the number of figures is 10.

In the **first chapter** are topics related to organizational culture and communication as a way to convey the company 's culture. As quite correctly notes the doctoral student, the organizational culture gives to collaborators organizational identity, defines their perception of the organization, and is a factor in ensuring stability, continuity, and attachment to the institution and a sense of security among employees. The other investigated constructs – conflict and motivation are also so thoroughly examined, the cited authors are classics in Psychology (e.g. Maslow and Herzberg). The doctoral student has done an analysis of attachment to the organization and identification with the organization. Also she presented the relationship between work stress place and burnout syndrome, between employee engagement and sources of professional stress.

In the **second chapter** Sofia Sekulova presented the methodology of the this psychological research. In this chapter are described the purpose, objectives of the study, hypotheses, the subjects studied , as well as the methods used for the research, data processing and finally ethical problems. In the study is presented the internal consistency of questionnaires used to assess work alienation, measuring employee attachment to organization, assessment of conflict relationships and measurement of motivation on employees. Analysis of the reliability of the methodologies showed that the Cronbach 's alpha value is high, which gives confidence of the doctoral student in interpreting the results of the study. Besides this is done own structured interview containing seven questions. The goal that the doctoral student set is to study relationships, conflict relationships, motivation, attachment and alienation at employees working in market-type and hierarchical organizations (according to the model of competing values OCAI). As well as comparing the impacts of the two types of organizational culture on the employees. Raised are eight hypotheses that are logically structured.

Chapter Three offers an analysis and interpretation of the research results. The chapter begins with a summarized analysis of the conducted interviews according to the type of culture of the organization of market-type and hierarchical type, discussion, conclusions, applications and scientific contributions. For each methodology, in great detail, are presented data from descriptive statistics, after that is proposed information for the levels of manifestation of the studied constructs. The impressive result is that 64.70% of the sample perceive it as the most expressed the level of manifestation of conflicts called "conflict-generating situation" and at the same time 42.20% have long-term motivation to work in the middle level, 39.20% people have high level of work motivation. The obtained results are interesting also in that 42.20 % have high level of attachment to the organization and accordingly low level of work alienation. All these results presented in tables and graphics, and also the analyses showed that doctoral student Sofia Sekulova is able to read data and to do adequate scientific conclusions and interpretations. From the analysis of the results, the author did interesting summaries about the results obtained with regression analysis. Thus, from the scientific work of Sofia Sekulova it becomes clear that as much as lower the long-term motivation is, the higher the personal importance is (the feeling of the respondents that their behavior affects on the functioning and results of the system) and as much as the alienation from work is, the more the perception of the surveyed individuals of conflicting relations in the organization is. Another interesting conclusion is that as much as the perception of the surveyed individuals about conflicting relations in the organization is and the lower their alienation at work is, as big the degree of their emotional empathy is. Several of the hypotheses are partially proved, while more of them are fully confirmed.

Presented in the dissertation scientific contributions have value.

The publications are directly related to the topic of the dissertation and are published in scientific journals.

Technical performance: I would like to make a remark regarding the work presented for discussion regarding the listing of literary sources in the text and the statistically obtained data. They should be presented in accordance with the requirements of APA -7, as it is easier to perceive them.

Conclusion: The presented scientific work shows that doctoral student Sofia Sekulova possesses knowledge on the topic of the dissertation and good competencies in the field of labor and organizational psychology. I believe that the scientific work meets the conditions and procedure for awarding the educational and scientific degree "doctor" under the Law on the Development of the Academic Staff in the Republic of Bulgaria, the Regulations for the Implementation of the Law on the Development of the Academic Staff and the Regulations for the Development of the Academic Staff of the South-west University "Neofit Rilski".

Based on the above, I accept that the proposed dissertation work "*Conflicts, motivation, attachment and alienation in market-type and hierarchical organizations* " meets the requirements specified in the Law on the Development of Academic Staff in the Republic of Bulgaria. Therefore, I give a positive assessment of the dissertation work and propose to the members of the scientific jury to support the procedure for awarding the educational and scientific degree "doctor", in the professional field: 3.2. "Psychology, "Labor and Organizational Psychology" to doctoral student Sofia Sekulova.

16.05.2025

Signature:

Blagoevgrad
Ph.D.)

(Assoc. Prof. Natasha Angelova,