



ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ”

ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ
Катедра по Психология

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

на дисертация за присъждане на ОНС “доктор”
Област на висше образование з. Социални, стопански и правни науки
Професионално направление 3.2 Психология
по Психология на труда и професионална психодиагностика на тема:

ОБРАЗОВАТЕЛНА РЕФОРМА И МОТИВАЦИЯ НА УНИВЕРСИТЕТСКИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛ

Докторант: Ирина Петрова Топузова
Научен ръководител: доц. д-р Русанка Манчева

Благоевград
2016 г.

Дисертационният труд е обсъден и насрочен за защита от катедра „Психология” при Философски факултет на ЮЗУ „НЕОФИТ РИЛСКИ”.

Дисертацията съдържа: увод, три глави, обобщение и изводи, приноси и препоръки, литература и приложения (списък с публикации, списък на таблиците, графиките и фигурите, методически инструментариум).

Обем: 236 страници.

Литература, включваща 179 заглавия:

- 110 заглавия на кирилица;
- 63 заглавия на латиница;
- 6 електронни източника.

Таблицы: 16

Фигури: 12

Графики: 30

Приложения: 3

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 9.05.2016 г. от 11.00 часа, в зала 1210А на УК1 на ЮЗУ „Неофит Рилски” на открито заседание на Научното жури.

Увод

Независимо дали хората са поставени в рамките на една организация или извън нея, дали ги разглеждаме като отделни индивиди, общности, екипи или в организационен план като „човешки ресурс“, в своята същност те представляват едно огромно многообразие от индивидуалности със свои собствени личностни особености, навици, потребности, нагласи, емоции и др. Въпреки цялата тази пъстрота от идентичности техните личностни различия могат да бъдат управлявани както индивидуално, така и колективно.

Човешките ресурси, техният цялостен облик и професионална визия, са онази част от профила на всяка административна единица, която създава нейната неповторимост. Те отразяват индивидуалността на организацията, правят я разпознаваема и отличителна. Именно поради тази причина най-много енергия, време и финансов ресурс се отделят за управлението им.

Мениджмънтът на хората, осъществяващи трудова дейност в една структура, е сам по себе си огромно предизвикателство. Той е и най-сложният елемент, но същевременно с това и най-същественият за израстването, утвърждаването, авторитета и влиянието ѝ.

Ефективното управление е гарант за постигане на трайно и конкурентно предимство. То се осъществява в съответствие с целите и стратегиите на организацията, чрез изпълнение на редица задачи, свързани с планиране, подбор, оценяване, приспособяване, информиране, организиране, ръководене и мотивиране. Всяка една от тези задачи може да се разглежда като процес. Всеки един от тези процеси е свързан с останалите, като в най-голяма степен това е валидно за процеса на мотивация.

Поради тази причина в съвременната изключително сложна и динамична, социална, технологична и икономическа реалност, изправени пред все по-нарастващата конкурентна среда и пред предизвикателствата, свързани с мястото ни в европейското пространство, все по-целесъобразно и насочено се изучават, търсят и прилагат техники, методи и средства за мотивиране на персонала. Увеличаването на ефективността в управлението и повишаването на мотивацията на човешкия ресурс се превръщат в първостепенна необходимост и основна цел, постигането на която е от съществено

значение за осъществяването на реформите и за осигуряването на устойчиво краткосрочно и дългосрочно развитие на организациите.

В доклад на Световната банка озаглавен „Укрепване на висшето образование в България: възможности за подобряване моделите на управление, осигуряване на качеството и финансиране на висшето образование“ ясно е очертана перспективата пред правителството на България, свързана с целта да се ускори социално-икономическата конвергенция с ЕС чрез увеличаване производителността на труда и формиране на трудова сила, владееща най-съвременните умения, необходими за бързото развитие на икономика, базирана на знанието (Световна банка, 2013).

Именно мотивацията на тази трудова сила е двигателят на тези процеси, а фактите, сочещи, че ефективните инвестиции в мотивирането на човешкия ресурс увеличават многократно способността на една организация да твори иновации, са безброй.

Мотивацията като психически процес и мотивирането като дейност на работодателя, целяща постигането на точно определено поведение на хората, са непосредствено свързани с икономическата, социалната и политическата среда и условия в страната.

В България през последните няколко години настъпиха множество значими и необратими промени както в икономически, така и в културен и социален план. Предизвикателствата и трудностите, с които се налага да се справят организациите, в това число и висшите училища, ако искат да се съхранят и да се развиват, са многобройни и различни по своя характер. За университетите най-значимите от тях са свързани с наложилите се реформи, които налагат изменения в управленските политики, касаещи човешките ресурси (университетските преподаватели и академичното им изграждане), начините за цялостното финансиране на университетите и в частност на научните изследвания, с повишената конкуренция и потребността от конкурентоспособност. Подобни промени непредотвратимо рефлектират върху личността. Те водят до изменения във вътрешната мотивация на хората, което се изразява с криза в ценностите и нагласите за труд. Тези процеси стават причина за преосмислянето на труда и на мястото на човека в трудовата среда. При такива обстоятелства пълноценното функциониране на една организация изисква развиване на адекватни инструменти и механизми за направляване на индивидуалното участие в решаването на общите

проблеми и за изпълнението на общите задачи. Един от начините за постигане на тази цел е познаването и въздействието върху мотивацията в управлението. Изграждането на научнообоснована система за управление на мотивационния процес в една организация е сложна задача, при която следва да се приложат теоретичните достижения в тази област, и едновременно с това да се спазят изискванията на практиката.

В теоретико-приложен план настоящият дисертационен труд се фокусира върху мотивацията за работа на университетските преподаватели, нейната структура и йерархия на мотивите в търсенето на начини за въздействие върху нея, в контекста на влиянието между нея и удовлетвореността, организационната действителност и образователната реформа.

МОТИВАЦИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛНА РЕФОРМА

Актуалност и състояние на проблема

Изхождайки от основното разделение на мотивационните теории на съдържателни и процесуални, и базирайки се на твърдението, че мотивацията е само един фактор в регулирането на трудовото поведение (Паунов, 2009), с цел да изясним мотивационната структура на членове на академичния състав в България в нейната цялост, е необходимо да вземем предвид както удовлетвореността и потребностите като вътрешни фактори, определящи мотивацията, така и външните. Като такава, в конкретния случай, може да се определи образователната реформа, която се провежда във всичките й административни аспекти и във всичките й проявления и измерения.

Организационната ефективност на университетите, е другият фактор, който следва да бъде отразен при изграждането на мотивационната структура на университетски преподаватели.

Организационната диагноза разкрива функционирането на организацията, обусловено от компоненти като цели, структура, взаимоотношения, лидерство и др., които са от значение за организационната ефективност, и които непосредствено влияят върху мотивацията за труд на хората в нея. В процеса на поставяне на организационна диагноза се получава информация за произхода на съществуващите проблеми, за техния характер и възможните решения за отстраняването им.

За да бъде пълна една диагноза, е необходимо да се обхване динамиката на външната среда, като се излезе от тесните

организационни граници. Именно тази външна среда, често е мястото, от което произлизат ограниченията и изискванията, пред които се изправя нормалното функциониране на организациите (Илиева, 2006).

В конкретния случай най-силно изразени ограничения и изисквания, с произход от външната среда за университетите поставя осъществяването на образователната реформа. Нейното протичане или непротичане, съпротивата или одобрението спрямо нея са в тясна взаимовръзка както с функционирането на университетите, така и с мотивацията за труд на академичния състав.

Всяка една реформа първоначално при въвеждането си, а понякога и за много продължителен период от време, довежда до неизбежни „сърсесения“ в организациите. Какви ще бъдат те, каква ще бъде тяхната продължителност и интензитет, кои области ще бъдат предимно засегнати и повлияни в най-голяма степен се определя от готовността на съответните организации за промяна и от политиките им за справяне със съпротивата срещу промяната. Необходимите промени, които трябва да се осъществят вследствие на въвежданите реформи, в организационен план определят изменения в организационната среда, в практиките за управление на човешките ресурси и др., а в личностен те водят до изменения в мотивацията за работа на заетите в организациите.

Във времената на драстично нарастваща конкуренция и неспирни реформи човешкият ресурс се определя като най-съществения капитал на организациите. За един университет основната и най-важна съставна част от него са членовете на академичния състав – асистенти, доценти, професори и др.

Всяко едно висше училище съобразно собствените си възможности, организационна култура и т.н., в една или друга степен влага старание и средства в различни инициативи за обучение, допълнителни квалификации, професионално развитие и израстване на академичния състав, но не всяко успява да задържи тези хора мотивирани, да използва техния потенциал и в отговор на това да получи възвръщаемост на инвестициите си с конкретни измерения.

Проблемът, свързан с необходимостта от прогнозиране, изследване и повишаване на мотивацията за труд на академичния състав, придобива изключителна актуалност и значимост за ефективното и успешно функциониране на университетите днес.

В условията на екстремно нарастващата конкуренция между тях, продиктувана от последните изменения на законите, правилниците и разпоредбите, регламентиращи както финансирането, така и реалното им място в европейското и световно образователно и научно пространство, човешкият капитал в лицето на академичния състав и неговата продуктивност се очертават като първостепенен актив.

Създаването и организирането на гъвкава, динамична и постоянно усъвършенстваща се образователна система, стремяща се да съответства на налагащите се стандарти и изисквания на времето, предполага търсенето, проучването и познаването на различните мотивационни фактори, на стимулиращите механизми за повишаване ефективността, които се явяват специфични за университетските структури. Тяхното научно изследване е необходимо за доказване и установяване на нужните стъпки за оптимизиране на академичните среди, за повишаване на личната мотивация за изпълнение на задълженията на университетските преподаватели.

Проблемът за ефективното мотивиране на университетските преподаватели придобива изключителна актуалност, а необходимостта от това, мотивационните процеси да се основават на използването на все по-съвременни методи, средства и модели, на наложени добри практики, става безспорна.

Актуалността и значимостта на посочените факти и проблеми насочва изследователските интереси към тяхното задълбочено проучване и търсене на решение във възможностите на научно обосновани мотивационни подходи.

През последните години, а и не само, темата за мотивацията е една от най-разискваните. Въпросът за мотивацията на хората за труд, определяща и привързаността им към организацията, се превръща в една от основните предпоставки за организационната ефективност и успех.

В световен мащаб инвестирането в програми, научни изследвания, обучения и проучвания, свързани с мотивацията на персонала, се превръща във водеща тенденция през последните десетилетия. В САЩ годишно за тази цел се харчат над 100 млрд. долара. От тях 25% се харчат за парични бонуси, а останалите 75% се разпределят за други начини за повишаване на мотивацията на персонала.

Наличието на разнообразни концепции и възгледи по въпросите за човешката мотивация са свидетелство за голямата сложност и важност на този проблем. От друга страна това говори за огромното му значение, както за отделния индивид, така и за организацията и обществото като цяло.

Без съмнение очертаните до тук обстоятелства определят изискването на академичния състав в един университет да се отдава първостепенно значение, а ръководните органи все повече и по-често да отделят внимание на проблема с мотивацията и търсенето на подходящи способи за въздействие върху нея.

Въпреки безспорното значение на мотивацията в труда, въпреки признаването на важността и ролята на висшето образование и в частност на академичната общност, на университетите като структури, отговорни за социалното, икономическо и духовно израстване на нацията, проблемът за изследване и повишаване на мотивацията на академичния състав си остава безпричинно слабо изследван не само в национален мащаб.

Съществуващите международни, национални и институционални стратегии, препоръки и доклади, свързани с висшето образование и функционирането на университетите у нас и в Европа, макар и в съзвучие с общата европейска стратегия за образователната реформа, разглеждат проблематиката само в нейната цялост. Липсата на стратегии или поне пунктове в стратегиите, насочени с конкретен фокус върху академичния състав и неговата мотивация за работа, като „човешкия ресурс“, пряко обвързан с протичането на реформата, са нелогично липсващи.

Доклад на Световната банка от 2013 г. изчерпателно оформя границите на образователната реформа. Именно тези граници ясно очертават и състоянието на проблема, разглеждан в настоящия дисертационен труд.

Те основно се изразяват в намаляването на разликата между България и останалата част от ЕС в нивото на развитие, която трябва да бъде преодоляна, което от своя страна изисква устойчиви и категорични подобрения в производителността. Наложителна е смяна по посока на икономически дейности с по-голям потенциал за добавена стойност, генерирана от служители с по-висока мотивация, с по-високи и по-добри умения.

Очертаните граници и направените изводи за състоянието на проблема за образователната реформа и мотивацията на университетските преподаватели обосновават необходимостта от емпирични данни, засягащи проблематиката в нейните частни измерения. Именно обръщането на изследователския фокус към иновационните решения и развитието на структури и модели за „мотивационна диагноза“ би допринесло за усилване на положителната тенденция в повишаването на мотивацията на преподавателите и хармонизиране на общоуниверситетското академично пространство.

Първа глава

СЪЩНОСТ И ХАРАКТЕРИСТИКИ НА МОТИВАЦИЯТА ЗА РАБОТА

1.1. Същност на мотивацията

Проблемът за мотивите и мотивацията е един от най-разработените в психологията. Те са обект на изследвания и анализ от всички научни направления. Представителите им търсят различно обяснение за присъствието им в структурата на психиката. Мотивацията най-общо се възприема като „сила“, която кара човека да постъпва по точно определен начин в дадена ситуация. Обобщено тя е „събирателна концепция, която се използва, за да се обяснят причините за човешкото поведение и логиката, чрез която хората избират своите действия“ (Узунова, 1995, с. 97).

Мотивацията винаги се свързва с активност, вътрешно състояние, което я поражда, или с действия, породени от нея. Тя съдържа психологични процеси, които причиняват възникването, насочването и трайното възпроизвеждане на доброволни целенасочени действия (Kreitner, Kinicki, 1989, с. 517).

Често в поведенческите теории се предлагат на пръв поглед крайно разнородни възгледи за същността на мотивацията. Подобно разнообразие е породено от факта, че в различните теории се поставя акцент върху различни нейни елементи. В действителност това може да бъде оправдано с различните цели, които си поставят изследователите, с различията в използваните методи за нейното удостоверяване и причинна обусловеност.

Многообразието от човешките активности предполага и различни видове мотивация, която насочва личността в различни сфери на нейния живот и дейност. В този смисъл мотивацията за труд може

да се представи като понятие, което пряко се отнася до събития и явления, свързани с хората в контекста на работата им. Като процес тя е тясно свързана с отношението към труда. Отношението, като понятие в организационното поведение, съдържа позициите и начина на интерпретиране, на дадена личност, на елементи от собствената ѝ дейност или на аспекти от заобикалящия я свят. Фишбайн и Айзън определят „отношението“ като нагласа или придобита склонност за устойчива благоприятна или неблагоприятна реакция спрямо даден обект (по Паунов, 1999).

Мотивацията за труд е един от най-изследваните психични феномени в трудовата, организационната психология и управлението на човешките ресурси. Тя се разглежда както на индивидуално, така и на социокултурно ниво. Важно е да се отбележи, че ако мотивацията характеризира процеса, при който работещите избират посоката, характера и динамиката на трудовото си поведение, външната страна, влияеща върху това, са действията на работодателя, които са насочени към това, работещите да избират именно онази посока, която да отговаря в най-висока степен на целите на организацията. Първостепенна цел на процеса на мотивиране е да се постигне максимален баланс между целите и интересите на организацията и целите и интересите на отделните звена в нея, и преди всичко целите и интересите на отделния работник или служител.

Организираният мотивационен процес се различава в голяма степен от всички останали процеси в една организация, което го прави строго индивидуален и характерен за нея. Ефективният мотивационен модел в една организация може да се окаже неприложим или слабо резултатен в друга, макар тя да има сходна структура или цели. Причините за това са в естеството на дейностите, организационната култура, вътрешно организационната среда и, не на последно място, индивидуалните характеристики на хората, работещи в нея.

За да може да се постигне положителен баланс в мотивационния модел на една организация, за да може управлението да мотивира успешно своите служители, на първо място е необходимо същността на мотивационния процес и факторите да влияят върху него.

Най-често мотивационните фактори се класифицират в две големи групи: общи и непосредствени мотивационни фактори. Първите включват въздействията на социално-икономическата обстановка

върху индивида, а вторите – влиянието на ръководство и мениджмънта върху служителите (Иванчевич, 1997).

1.2. Мотивационни теории

Съществуват множество теории, които правят опит да дадат отговори на фундаментални въпроси свързани с мотивацията. В голяма част от тях е осезателно влиянието на теорията на Е. Маслоу, а опитите да се обясни поведението в труда са изградени на основата на потребностите на личността. Други от тях се обединяват около разбирането, че поведението се насочва от съзнателни очаквания, водещи до постигане на желаните резултати, което допускане е и в основата на теорията за очакванията (наричана от автора молярен бихейвиоризъм) на Е. Толман (1938, 1951).

Според насочеността си теориите се класифицират в четири предметни области:

- мотивация;
- организационно развитие;
- лидерство;
- структуриране.

Значимостта им като проблемни области дава приоритет на мотивацията и организационното развитие. Оценките по критерии като валидност и полезност на теориите сочат, че теориите за мотивацията се оценяват най-високо и по двата критерия.

Успешна тяхна ранжировка прави С. Илиева (2009):

- мотивационни теории за очакванията (Vroom, 1964; Porter, Lawler, 1968);
- мотивационна теория за йерархия на потребностите (Maslow, 1987);
- мотивационна теория за характеристиките на работата (Hackman, Oldham, 1976);
- мотивационна теория за справедливостта (Adams, 1956);
- мотивационна теория за поставянето на цели (Locke, 1968);
- теория за мотивацията за постижения (McClelland, 1961);
- теория X и теория Y (McGregor, 1960).

Значимостта на мотивацията за труд доказва, че мотивационните теории се определят като важни за организационното поведение. Критериите за това са: полезността им за разбиране и

предсказване функционирането на организациите и поведението на хората в тях; практическата им стойност и полза; анализите, които те са предизвикали (Miner, 1980, 1984).

Повечето от теориите за мотивацията се основават на формулирания още от древногръцкия философ Епикур принцип на хедонизма, според който хората се стремят да получат удоволствие и да избегнат неудоволствието. Този принцип, обаче, е недостатъчен за научното ѝ обяснение. Връзката между инстинктите, потребностите, възнагражденията, познанието и характеристиките на работата с мотивацията са в основата на насочеността на теоретичните идеи.

Съдържателните теории се фокусират върху вътрешните фактори, като инстинкти, потребности и удовлетвореност, които подсилват целевото поведение. *Процесуалните* обясняват мотивацията в поведението, чрез взаимодействието между личността и средата, с акцент върху възнагражденията, познанието и характеристиките на работата. Мотивацията е само един фактор в регулирането на трудовото поведение (Паунов, 2009).

1.2.1. Съдържателни теории за мотивацията

Средата на миналия век се свързва с най-активната поява на редица теории, обслужващи трудовата психология и търсещи отговор на въпроса какво мотивира хората за труд. Постепенно се стига до едно своеобразно систематизиране на знанията за мотивацията за труд, което води до обособяването на теоретични аспекти, свързани с потребностите и с очакванията на личността, давайки различни гледни точки в разбирането на трудовата мотивация в отделните направления.

Едни от най-значимите теории, които намират място в научната литература и до днес като отправна точка за редица изследвания, разглеждащи връзката между потребностите и мотивацията са: теорията на Хенри Мъри за демонстриране на потребностите; теорията за йерархията на потребностите на Ейбрахам Маслоу; теорията на Клейтън Алдерфер, теорията на Дейвид Макклелънд; двуфакторният модел на Фредерик Хърцбърг; теорията на Дъглас Макгрегър, теорията на Е. Армстронг и др.

1.2.2. Процесуални теории за мотивацията

Групата на процесуалните теории отразява динамичния характер на мотивацията в труда и е насочена повече към обяснение, а

не към описание на поведението на хората. По никакъв начин обаче въвеждането на повече „променливи в мотивационното поведение“ не обезценява традиционно наложилите се възгледи за йерархията на мотивите за труд, а по-скоро дава възможност в дълбочина да се разберат доминиращите мотиви и да се предвижда тяхната динамика и изменение във времето и в различни ситуации.

Обикновено процесуалните теории се определят като по-полезната и в практически аспект по-приложима група теории за управление на човешките ресурси. Именно те са в основата на прилаганите мотивационни техники най-вече защото компонентите, които те свързват, дават цялостно разбиране за същността на мотивацията, разгръщайки я като процес (Илиева, 2009, с. 158-159).

Едни от най – значителните процесуални теории са:

- теорията за справедливостта на Джон Стейси Адамс;
- теорията за очакванията на Виктор Вруум;
- теорията за мотивацията на Л. Портър и Е. Лоуръл;
- теорията за целите на Латам и Лок и теорията на подсилването.

1.3. Мотивационни модели и удовлетвореност от работата

Пътят за изграждане на системи за мотивиране в организацията минава през анализа на теориите за мотивацията, които са основа за разработване на различни мотивационни модели. При разработването на мотивационните модели предвид различията в характера на организациите, е важно те да бъдат разглеждани комплексно. Голяма част от тях са изградени върху идеята на бихейвиоризма, определяща хората като продукт на стимулите, които получават от външния свят. В зависимост от това, дали индивидът се награждава или санкционира, той възприема определено поведение, което може да се превърне в постоянно, ако въздействието също има постоянен характер. Това поведение, в зависимост от характера на стимула, води до положително или отрицателно утвърждаване на личността.

Сред едни от най-често разглежданите в теоретичен план, а и по отношение на приложимостта им на практика днес, са следните мотивационни модели:

- Модел на икономически рационалния човек или традиционен модел на Ф. Тейлър
- Модел на социалните човешки отношения на Дж. Елтън Мейо

- Модел на самообновяването (или себerealизацията) на Е. Маслоу и Ф. Хърцбърг
- Модел на комплексния човек на Лоулър и Портър
- Японски модел на мотивацията на У. Оучи, Атос и Паскал

Удовлетвореността като вътрешен фактор, подсилващ целевото поведение съгласно съдържателните мотивационни теории, е съществен елемент, който не можем да пренебрегнем, когато говорим за мотивацията за труд, и за мотивацията изобщо. В регулирането на трудовото поведение мотивацията за труд не е единствен фактор (Паунов, 2009), тя и нейните нива са до голяма степен във взаимозависимост с удовлетвореността от труда. Анализите на удовлетвореността от труда и тези, които изследват въздействието, което тя има върху поведението на личността в трудовата и извън трудовата сфера подчертават и нейната регулативна функция. Определящата роля на удовлетвореността от труда за трудовото поведение, последователността и обусловеността във формирането ѝ дават основание да се смята, че нейното анализиране е от съществена важност за разбирането на мотивацията за труд. Удовлетвореността се изразява в положително емоционално преживяване, което е в основата на формиране на устойчиво ценностно отношение към труда, това ѝ отрежда и детерминиращата роля в трудовата дейност (Илиева, 1998).

Подходите за разбиране на удовлетвореността от труда и на факторите, водещи до нейното повишаване, до голяма степен изразяват възгледите за трудовата мотивация, залегнали в някои от основните мотивационни теории.

ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА МОТИВАЦИЯТА ЗА РАБОТА ПРИ УНИВЕРСИТЕТСКИ ПРЕПОДАВАТЕЛИ В ПРОЦЕСА НА ОБРАЗОВАТЕЛНА РЕФОРМА

2.1. Цел и задачи на изследването

Цел на изследването

Целта на настоящия дисертационен труд е да се изследва мотивацията за работа на членове на академичния състав в България, като се разкрие йерархията на мотивите за работа във висшите училища и се установи взаимовръзката между отделните детерминанти на мотивацията и удовлетвореността, както и значимите влияния между отделните аспекти на мотивацията и основните компоненти на образователната реформа и организационната ефективност.

Задачи на изследването

За постигане целта на настоящото изследване и с оглед да бъдат проверени хипотезите се поставят следните организационни и изследователски задачи:

Организационни задачи:

- подбор на изследваните лица – представители на структурно различни университети и области на висшето образование в България;
- избор и адаптация на методически инструментариум за изследване на мотивацията, удовлетвореността, организационната ефективност и за изследване на отношението към образователната реформа;
- определяне на периода за провеждане на психологичното изследване;
- обработка и анализ на получените резултати и извеждане на основните обобщения от тях.

Изследователски задачи:

- да се проучат теоретичните възгледи за мотивацията, които са в основата на съвременните мотивационни теории и модели, литературен обзор на изследвания за мотивацията за работа;
- да се разкрие спецификата на мотивацията при членове на академичния състав с помощта на факторен анализ по метода на главните компоненти с Варимакс ротация;

- да се направи описателна статистика, включваща извеждане на средните стойности и стандартните отклонения, за да се определят доминиращите мотиви за работа и тези с най-ниска степен, стоящи в центъра на мотивационната структура и имащи най-голямо значение при формирането на мотивацията за труд на членове на академичния състав в България;

- да се направи дисперсионен анализ и T-test за установяване на статистически значимите различия при независимите променливи – пол, възраст, общ трудов стаж и ниво в академичната йерархия при изследваните лица;

- да се установи структурата и спецификата на отделните аспекти на удовлетвореността при университетските преподаватели с помощта на факторен анализ по метода на главните компоненти с Варимакс ротация;

- да се определи спецификата в отношението на университетски преподаватели към образователната реформа с извеждането на характерните й компоненти с най-висока степен на значение за академичния състав чрез факторен анализ по метода на главните компоненти с Варимакс ротация;

- да се установи взаимовръзката и влиянието между изследваните феномени;

- да се изработи модел за мотивационен профил (мотивационна структура) на университетски преподаватели.

2.2. Хипотези

Хипотеза 1

Предполага се, че доминиращи в мотивационната структура на университетските преподаватели са факторите, свързани с вътрешната мотивация (или мотиватори по Ф. Хърцбърг), които се отнасят до характеристиките на работата, автономията, постиженията и признанието, в сравнение с факторите на външната среда (или хигиенни фактори по Ф. Хърцбърг) като заплащане, условия на труд, междуличностни отношения и социални придобивки.

Хипотеза 2

Допуска се, че мотивацията за работа на университетските преподаватели се влияе от възрастта, нивото в академичната йерархия, общия трудов стаж и е взаимозависима с всички аспекти на удовлетвореността.

Хипотеза 3

Предполага се, че компонентите на организационната ефективност влияят значително върху мотивацията за работа на университетските преподаватели. Подпомагащите механизми, изразяващи се в координиране и оказване на помощ в процеса на работа, се очаква да имат директно влияние върху мотивите свързани със самата работа.

Хипотеза 4

Допуска се, че аспектите на образователната реформа влияят значително върху мотивацията за работа на университетските преподаватели. Настъпилите изменения в системите за назначаване, оценяване и академично изграждане се очаква да имат директно влияние върху вътрешната мотивация за работа.

2.3. Описание на извадката

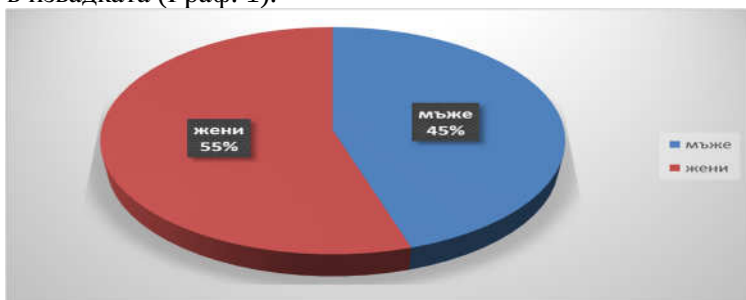
Наличието на 52 акредитирани висши училища в България, ни дава основание да твърдим, че се изправяме пред значително предизвикателство по отношение на детерминирането на изследваната съвкупност и реализирането на представителност на резултатите.

За корелативното отразяване на тази специфика и за осъществяването на пълно съответствие и пропорционалност на изследваните лица и образователни структури, извадката, по която се проведе изследването, е изградена като интегралност от пет отделни извадки (Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Югозападен университет „Неофит Рилски“, Университет за национално и световно стопанство, Технически университет – София, Великотърновски университет „Св. Св. Кирил и Методий“).

Изследването е реализирано в периода ноември 2015 г. – януари 2016 г. За попълване, чрез уеб базираната платформа Google Forms, са изпратени 420 електронни въпросника, а попълнени и върнати са 218 от тях. Процентно, възвръщаемостта при реализацията на изследването е 52%, което е основание да смятаме, че резултатите могат да бъдат приети за представителни за изследваната съвкупност като цяло.

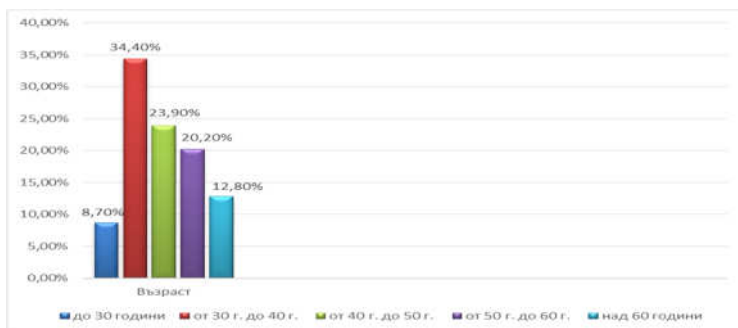
Изследвани са 218 лица, от които 121 жени (55%) и 97 мъже (45%). Небезизвестен демографски факт е, че жените преобладават сред населението в България. Въпреки това, стремейки се към максимална пропорционалност на изследваната съвкупност по **признак пол**, целесъобразно въпросникът беше изпратен до почти равен брой мъже и жени. До голяма степен целта за избягване на еднородност по този

признак е постигната, и е наличен приблизително равен брой мъже и жени в извадката (Граф. 1).



Графика 1. Разпределение на извадката по пол

По **признак възраст** изследваните лица се разделят в пет възрастови групи. От получените разпределения по възраст е видно, че значителна част от извадката е в активна трудова възраст. Можем да отбележим също, че е налична тенденция за подмладяване на академичния състав на щат. В групата на най-младите – до 30 години, попадат 19 от изследваните лица, което представлява 8,7% от извадката, което я прави и най-слабо представената група. От 30 до 40 години са 75 (34,4%); от 40 г. до 50 г. са 52 (23,9%); от 50 г. до 60 г. са 44 (20,2%); и над 60 г. са 28 (12,8%) (Граф. 2).



Графика 2. Разпределение на извадката по възраст

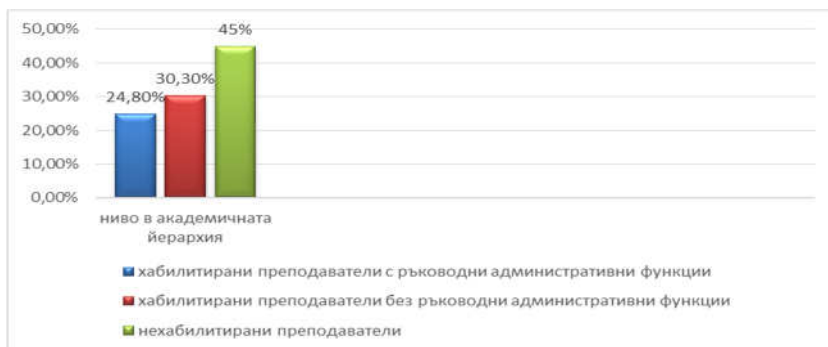
По **признак общ трудов стаж** изследваните лица се разделят в пет групи. От получените разпределения става ясно, че значителната част от извадката е с общ трудов стаж над 20 години. В групата с най-кратък общ трудов стаж – до 5 години, попадат 22 от изследваните

лица, което представлява 10% от извадката, което я прави и най-слабо представената група. Тези с от 6 до 10 години трудов стаж са 29 (13,3%); от 11 г. до 15 г. са 46 (21,1%); от 16 г. до 20 г. са 36 (16,5%); и над 20 г. са 85 (39%) (Граф. 3).



Графика 3. Разпределение на извадката според общия трудов стаж

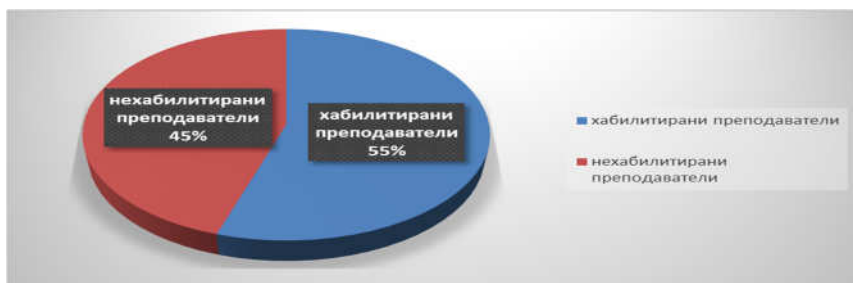
Според заемащата академична длъжност и ниво в академичната йерархия 54 (24,8%) са хабилитираните преподаватели с ръководни административни функции, 66 (30,3%) са представителите на хабилитираните преподаватели без ръководни административни функции. В така организирани групи най-широко представената е тази на нехабилитираните преподаватели – 98 (45%) (Граф. 4).



Графика 4. Разпределение на извадката според нивото в академичната йерархия

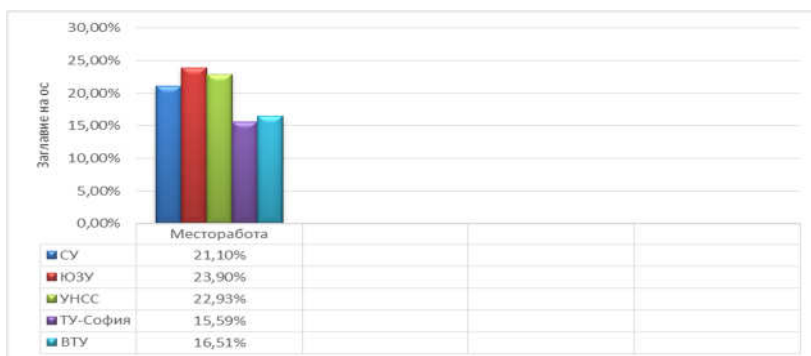
За постигането на поставената цел в настоящото изследване деленето на три групи според нивото в йерархията и административните функции е необходимо, за изясняване, обаче, на реалното съотношение между изследваните лица и с оглед на това да

разкрием наличието на пропорционалност по този признак, разделяме извадката на две групи – хабилитирани и нехабилитирани преподаватели (Граф. 5).



Графика 5. Разпределение на изследваната съвкупност по признак ниво в академичната йерархия без оглед на административните функции

Всички 218 участници в изследването са щатни преподаватели в пет различни по своята структура, големина и географско разположение държавни университети в България. В съответствие с фактическото разпределение на академичния състав в различните университети са налични данни за разпределения по признак месторабота. Предвид естеството и целта на настоящото изследване и с оглед да бъде спазена научната етика в проучването, този признак няма да бъде отчитан като фактор. Разпределението за изследваната съвкупност по признак месторабота е показано на Графика 6.



Графика 6. Разпределение на изследваните лица по месторабота

Така очерталият се профил на изследваните лица детерминира и различните статистически зависимости, които са предмет на анализ в настоящото емпирично изследване.

2.4. Методически инструментариум

За реализиране целта на настоящото изследване и проверка на изведените хипотези е създадена комплексна методика от четири инструмента:

1. Въпросник за изследване на мотивацията за работа

Мотивите за работа бяха измерени с въпросник, съдържащ 29 твърдения (Илиева, 2004, 2005, 2006, 2009). Въпросникът е адаптиран за целите на дисертационния труд. Авторът на въпросника не посочва наличие на скали в него. Заложеното допускане е, че мотивацията за работа се разглежда чрез пет основни фактора, групирани въз основа на общи свойства и обхващащи основните характеристики на работата. Факторите, които се посочват като мотивиращи по характер, се отнасят до условията на работа, възнагражденията, взаимоотношенията с ръководството и колегите, съдържанието на извършваната работа, възможностите за повишение и развитие в кариерата. Първият фактор се отнася до съдържанието на самата работа. Измерват се характеристики на работата като разнообразна, творческа, изискваща използването на способностите, даваща възможност за постигане на високи резултати и професионално израстване. Включват се и мотиви, които се предполага, че са характерни за работата на университетския преподавател, като това тя да е авторитетна и значима за обществото и др. Вторият фактор касае политиката на организацията. Включва фактори, които произлизат от организационната среда или още са т. нар. фактори за външна мотивация, като възможностите за повишение и професионално израстване, условията и средата на работа, сигурността и, не на последно място, заплащането и останалите финансови стимули като допълнителни възнаграждения и придобивки. Третият и четвъртият фактор обхващат социалните отношения на работното място, като ги разграничаваме по това дали те са в хоризонтален или вертикален план. Взаимоотношенията с колегите, като трети фактор, включва признанието, уважението и отношенията с тях. Четвъртият фактор свързваме с взаимоотношенията с ръководството. Той касае различни аспекти от взаимоотношенията с ръководството, като за степента на мотивацията съдим по това дали оценяват прекия си ръководител като специалист, като сериозен и

отговорен началник, като справедливо оценяващ и признаващ. Петият фактор, формулиран като обратна връзка за изпълнението, е един от най-съществениите мотивиращи фактори. Той включва твърдения, пряко свързани с процеса на извършване на работата, определеност и прозрачност на поставените изисквания при изпълнение на трудовите задачи и обратната връзка за получените резултати от работата, която е съществен мотивиращ фактор от гледна точка на това, че дава реална възможност да се оценят постиженията, както и да се осъществява самоконтрол над изпълнението им, да се прояви самоинициативност и самостоятелно да се планира извършването им (Илиева, 2004, 2005, 2006, 2009).

Отговорите се дават по пет-степенна скала тип Ликърт, включваща отговорите:

- Напълно не ме мотивира
- По-скоро не ме мотивира
- Нито ме мотивира, нито не ме мотивира
- По-скоро ме мотивира
- Напълно ме мотивира

Този тип скала позволява да се оцени всеки аспект от работата според степента, в която има мотивиращ ефект. Това от своя страна дава възможност да се очертае по-категорично спецификата на мотивация за работа на университетския преподавател.

Използваният въпросник притежава висока надеждност при изследване на мотивите и отговаря на психометричните изисквания. (Илиева, 2004, 2005, 2006, 2009). В настоящото изследване коефициентът α на Кронбах е 0,92. Коефициентът на вътрешна консистентност – α на Кронбах за отделните субскали варира в диапазона от 0,73 до 0,88.

2. Въпросник за изследване на удовлетвореността от труда

Удовлетвореността от труда е измерена със скала от 19 твърдения. Въпросникът е конструиран въз основа на проучване на най-често прилаганите инструменти за изследване на удовлетвореността (Илиева, 1998, 2006). Той измерва основни аспекти на удовлетвореността като удовлетвореност от съдържанието на труда, от условията на средата, от колегите и ръководството, заплащането и работата като цяло. Оценяването се извършва чрез пет-степенна скала, отговорите варират от „много съм неудовлетворен“ до „напълно съм удовлетворен“. Въпросникът показва добри психометрични качества

при предходни изследвания (Илиева, 1998, 2006). Коефициентът за вътрешна консистентност на Кронбах в настоящото изследване е висок ($\alpha=0,91$), а коефициентът на вътрешна консистентност – α на Кронбах за отделните субскали варира в диапазона от 0,73 до 0,87. Въпросникът е адаптиран за целта на настоящото изследване.

3. Въпросник за изследване на организационната ефективност

С цел да се диагностицират силните и слабите страни на организациите беше използван въпросник, съдържащ 35 твърдения, като те се оценяват по пет-степенна скала, която варира от “напълно не съм съгласен/а” до “напълно съм съгласен/а”. Използваният модел е моделът за организационна диагноза на Марвин Уайсбърд (Weisbord, 1978). Той е изграден на базата на системния подход за анализ на взаимовръзките между отделните променливи, оказващи влияние в различна степен върху начина на управление на организацията. Заложеното в модела допускане е, че проблемните сфери са шест и те са: цели на организацията, структура, взаимоотношения, възнаграждения, подпомагащи механизми, лидерство. Към тези елементи се прибавя и оценката на нагласата за промяна, необходима ни, за да установим в каква степен организацията е готова за нея (Preziosi, 1995). Така описаните елементи формират седем фактора, обхващащи вътрешната среда на организацията. Скалата показва високи психометрични качества при българска извадка (Илиева, 2005, 2006). В настоящото изследване коефициентът за вътрешна съгласуваност на метода е много висок α на Кронбах е 0.93.

4. Въпросник за изследване на отношението към образователната реформа

С цел да се установи отношението към провежданата образователна реформа в нейния административен контекст беше използван въпросник, съдържащ 20 твърдения, като те се оценяват по пет-степенна скала, която варира от “напълно не съм съгласен/а” до “напълно съм съгласен/а”, и се отнасят до пет основни компонента, които отразяват съдържанието на реформата и нейното въздействие върху поведението и изпълнението. Формулирани са като: система за подбор – назначаване, система за оценяване, система за обучение и повишаване, система за възнаграждения и управленски стилове. Въпросникът показва високи психометрични качества при различни извадки (Илиева, 2005, 2006, 2009). В настоящото изследване

коефициентът за вътрешна съгласуваност на метода е много висок α на Кронбах е 0,94. Коефициентът на вътрешна консистентност – α на Кронбах за отделните субскали варира в диапазона от 0,88 до 0,91.

2.5. Методи за обработка на резултатите

Резултатите са обработени чрез SPSS 16, като са използвани следните методи: описателна статистика, оценка на надеждността на използваните самооценъчни тестове с помощта на коефициента за вътрешна консистентност α на Кронбах, факторен анализ на структурата на въпросници, еднофакторен дисперсионен анализ, корелационен анализ, регресионен анализ, T- test за две свързани извадки.

Трета глава

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ИЗЛЕДВАНЕТО

3.1. Структура на мотивацията за работа на университетски преподаватели

За да определим структурата, както и да разкрием спецификата на мотивацията при членовете на академичния състав, е направен факторен анализ по метода на главните компоненти с Варимакс ротация.

При екстракцията са извлечени пет фактора обхващащи отделните мотиви за работа. Те съответстват на броя оригинални фактори, отчетени при конструирането на въпросника (Илиева, 2004, 2005, 2006, 2009), а съдържателно се припокриват в различна степен. Именно съдържателните разлики, обаче, отразяват най-съществените особености на мотивацията за работа на университетските преподаватели.

При анализ на факторните тегла на айтемите по отделните фактори след ротацията се установява, че в **първия фактор** попадат 6 айтеми, обхващащи аспекти, характерни за външната мотивация. В своята цялост айтемите попаднали в него, отразяват управленската политика на организацията, но с конкретен акцент върху човешките ресурси и най-вече по отношение на заплащането на труда. Факторът обхваща твърденията, свързани с възнагражденията, тяхното гарантирано получаване, справедливостта в определянето им, стандарта на живот, който те осигуряват, както и допълнителните облаги и придобивки, които се получават. Физическите условия на работното място справедливо намират място в този фактор, тъй като те

също принадлежат към групата на външните мотивационни фактори. Превесът на айтеми, свързани с доходите, ни дава основание да го наречем **основни и допълнителни доходи**. Основните и допълнителни доходи, получавани за положения труд, обясняват 14,46% от общата дисперсия в мотивите за работа. Вътрешната съгласуваност на твърденията в този фактор е ($\alpha = 0.79$).

Във **втория фактор** се включват отново 6 айтеми. Отчетливо съдържанието им описва характеристики, отнасящи се до съдържанието на извършваната работа. Видно от влезлите твърдения в този фактор е, че той отразява онези аспекти от съдържанието на работата, формиращи в личността класическите мотиви, отнасящи се до вътрешната мотивация, като възможността за постигане на високи резултати, предизвикателството в работата, необходимостта от прилагане на творчески умения и способности, произлизащи от съдържанието на работата. Това ни дава основание да го формулираме като **същност на работата**. Същността на работата обяснява 14,38% от общата дисперсия в мотивите за работа. Коефициентът за вътрешна съгласуваност α на Кронбах за твърденията, които попадат в този фактор е 0.74.

Третият фактор се отличава с най-голям брой айтеми в него. Те са общо осем и трудно можем да определим конкретна прилика или сходство само с един от оригиналните фактори на въпросника, тъй като твърденията попаднали в него по-скоро обединяват няколко от тях в логично единство, обосновано в някои от основните мотивационни теории. Социалните отношения на работното място, отличаващи се едни от други в зависимост от това дали са в хоризонтален или вертикален план, попадат заедно в този фактор, ведно с твърдения, отразяващи обратната връзка за изпълнението като елемент на стратегическото управление. Място в този фактор намират още и твърдения, отнасящи се до управленските механизми като политика на организацията. Така създалата се разнородност значително затруднява формулирането на наименование за този фактор. Предвид съдържанието на останалите фактори и липсата на ясно открити фактори, свързани със социалните отношения на работното място, считаме, че наличието им тук, макар и не докрай категорично, дава основание да формулираме наименованието като **взаимоотношения и стратегическо управление**. Вътрешната съгласуваност на твърденията в този фактор е висока ($\alpha = 0.88$). Взаимоотношенията във

вертикален и хоризонтален план, както и политиките за стратегическо управление, обясняват 13.33% от общата дисперсията в мотивите за работа.

Изхождайки от твърденията, намерили място в **четвъртия фактор**, го определяме като **автономност в изпълнението на работата**. Коефициентът за вътрешна съгласуваност α на Кронбах за твърденията, които попадат в този фактор е 0.73. Влиянието върху мотивацията от усещането за автономност се потвърждава и от обяснената дисперсия, която този фактор има при разбиране на мотивите за работа 8.92%.

Твърденията, включени в **петия фактор**, дават основание да го наречем **характеристики на работата**. Характеристиките на извършваната работа обясняват 5.44% от сумарната дисперсия на първичните променливи, но тъй като обяснява повече от една променлива, според правилото на Кайзер, факторът може да бъде подложен на интерпретация. Коефициентът за вътрешна съгласуваност α на Кронбах за твърденията, които попадат в този фактор е 0.76, което също е показателно, че надеждността на скалата е достатъчно добра за практически цели.

Спецификата на мотивацията на университетските преподаватели се изрази в обособяването на пет фактора, разкриващи отличителна мотивационна структура, характерна за изследваната извадка. Не толкова техният брой, обаче, а съдържателното им разпределение и начина, по който те се групираха, отразява своеобразността в мотивационната структура на изследваната извадка (Табл. 1).

Таблица 1.

Обобщени резултати от факторен анализ

Извлечени фактори	Принос на фактора (в %) при обяснение на общата дисперсия	Поредни номера на айтемите по фактори	α на Кронбах
I фактор	14,46%	2,3,4,6,21,26	0,79
II фактор	14,38%	5,11,16,18,20, 29	0,74
III фактор	13,33%	9,13,14,17,19,23,24,25	0,88
IV фактор	8,92%	1,8,15,27,28	0,73
V фактор	5,44%	10,12,7,22	0,76

Въз основа на извършения факторен анализ декомпозираме въпросника в настоящите пет фактора, обособени като отделни подскали за целите на последващия анализ.

Изследователски интерес представлява фактът, че твърденията в три от петте фактора се отнасят до самата работа. Така разграничилите се фактори дават основание да разглеждаме мотивите, свързани със самата работата в три аспекта. Първият от тях се отнася до същността на извършваната работа. Вторият аспект отразява свободата по отношение на изпълнението на самата работа, а третият е свързан с типичните описателни характеристики на самата работа и начинът, по който тя се възприема от обществото. Съществено различие с други извадки (Илиева, 2004, 2005, 2006, 2009), е и липсата на фактор, който да обяснява мотивацията, произтичаща от взаимоотношенията с ръководството. Подобна факторна структура, обаче, не може да бъде основание да изключим напълно ролята на прекия ръководител в процеса на мотивиране. Напротив, тя остава значителна, но не като самостоятелен мотивационен фактор, а в смисъла на елемент, отнесен към същността на работата и към нейните характеристики. Във фактора, отнасящ се до същността на работата, се включва твърдението „Прекият ми ръководител е отворен за новости“. Мястото му там не е нелогично. То по-скоро разкрива идеята за това, че ролята на един ръководител е да допринася за обогатяване същността на работата чрез креативност, новаторство и актуални идеи. Във фактора, който се отнася до характеристиките на самата работа, формиращи облика ѝ в обществото, се включва твърдението, отнасящо се до взаимоотношенията с ръководството „Моят пряк ръководител е амбициозен“. Това дава основание да смятаме, че това твърдение е възприето като описателна характеристика и като факт, възприеман от обществото, свързан с това, че ръководителите в научните среди са амбициозни хора, учени, чиято амбициозност е неразделна част от представата, изградена за академичните структури. В заключение можем да кажем, че липсата на подобен фактор не отрича напълно мотивиращия елемент, произлизащ от взаимоотношенията с ръководството. Така организираната факторна структура, обаче, подсилва значението на фактора, свързан с автономността в изпълнението на работата. Това дава основание да смятаме, че независимостта и свободата в изпълнението на работата е от голямо значение за академичните среди, а наличието на фактор, обясняващ

мотивацията, произлизаща от това, в настоящата факторна структура е съвсем оправдано. В подкрепа на горното твърдение е и липсата на ясно отдиференциран друг фактор от заложените в оригиналния конструкт, а именно, факторът, свързан с мотивацията от обратната връзка за изпълнението. Това само още веднъж подчертава ролята на автономността в академичната работа. Хората от академичните среди се отличават с високи образователни и научни степени, а научната им дейност предполага самостоятелност и свобода при нейното планиране и извършване, което от своя страна не предоставя възможност и не налага непосредствена обратна връзка или поне тя е отложена във времето. Това обяснява и ниската мотивация в такива случаи, както и липсата на подобен фактор в структурата на мотивацията на университетските преподаватели. Аспекти на външната мотивация се проявяват в останалите два фактора, свързани с доходите и взаимоотношенията и стратегическото управление.

3.2 Йерархия на мотивите за работа на университетски преподаватели

Различните мотиви в различна степен имат мотивираща сила, така че някои от тях се явяват доминиращи пред останалите. Те всички представляват съвкупността, формираща мотивационната структура на личността. За да определим доминиращите мотиви за работа в мотивационната структурата на изследваните лица, е извършена описателна статистика, включваща извеждане на средните стойности и стандартните отклонения. Анализът дава възможност, въз основа на получените резултати, да определим кои от мотивите стоят в центъра на мотивацията и имат в най-голяма степен значение при формирането ѝ при членове на академичните среди.

От мотивите, принадлежащи на фактора **основни и допълнителни доходи**, членовете на академичните среди на първо място, и то със съществена преднина пред останалите мотиви, ценят редовното и гарантирано получаване на заплатите си. На второ място се оценява мотивиращата сила на възможността за повишения и академично развитие. В приблизително еднаква степен се оценяват като мотивиращи физическите условия на работното място и възможностите, които се предоставят за получаване на допълнителни придобивки и облаги. Най-ниски стойности от основните и допълнителни доходи се отчитат в оценката за доходите, които осигуряват добър стандарт на живот и за справедливото заплащане на

труда. Начините, по които се определя заплащането и неговите финансови параметри, са регламентирани и обективни, а възможностите то да се диференцира в зависимост от индивидуалните усилия и резултати са ограничени. Липсата на адекватни критерии за диференциране често създават предпоставки за наличие на субективност в практиката. Субективно е и схващането за това кое заплащане е справедливо и кое не. Еднакво ниските стойности на точно тези два аспекта дават основание да смятаме, че като справедливо заплащане се възприема това, което осигурява добър стандарт на живот. Получените стойности за всички аспекти на този фактор свидетелстват за това, че не толкова мотивиращата сила на тези два аспекта е по-слаба в сравнение с останалите, а по-скоро обясняват дефицит в удовлетвореността от задоволяването на тези потребности.

Водещ мотив по отношение **същността на работата** е фактът, че тя е възприемана като интересна и увличаща. Във висока степен се оценяват и аспектите, отнасящи се до прилагането на творчески умения и способности, както и възможностите, които предлага работата за среща и взаимодействие с различни хора. Най-общо това очертава мотивационния профил произлизащ от същността на извършваната работа. В този профил като по-слабо мотивиращи са мотивите, свързани с възможността за постигане на високи резултати и предизвикателството да даваш повече от себе си в работата. В по-ниската оценка на тези два аспекта бихме могли да търсим причинно следствена връзка, като не ги отхвърляме като мотивиращи, а потърсим причината в неудовлетвореността. През последните шест години, като част от образователната реформа се въведоха нови административни изисквания и процедури, касаещи академичното израстване. Това доведе до появата на различни за различните университети критерии за оценка на готовността за придобиване на научни степени и звания, касаещи постигнатите научни резултати, в това число тяхното качество, брой публикации, брой цитирания и т.н. Широко дискутирана стана и темата за необходимостта от прилагането и у нас на единни критерии за оценка на качеството на научната продукция. Други мнения отразяват идеята за необходимостта от различни критерии за отделните професионални области и научни направления. Голяма част от членовете на академичните среди се обединяват около мнението, че изобщо липсва яснота по отношение на това какво като съдържание обяснява термина “високи или отлични научни резултати”.

Многообразието от мнения и идеи по въпроса убедително показва наличието на неудовлетвореност по отношение на начина, по който се оценяват постигнатите резултати. Това от своя страна, като логично следствие, води и до ниските стойности, в които се определя мотивиращият ефект на възможността за постигане на високи резултати в работата. Като крайно следствие са и по-ниските стойности на оценката за степента, в която мотивира това, работата да предизвиква, да се дава повече от себе си.

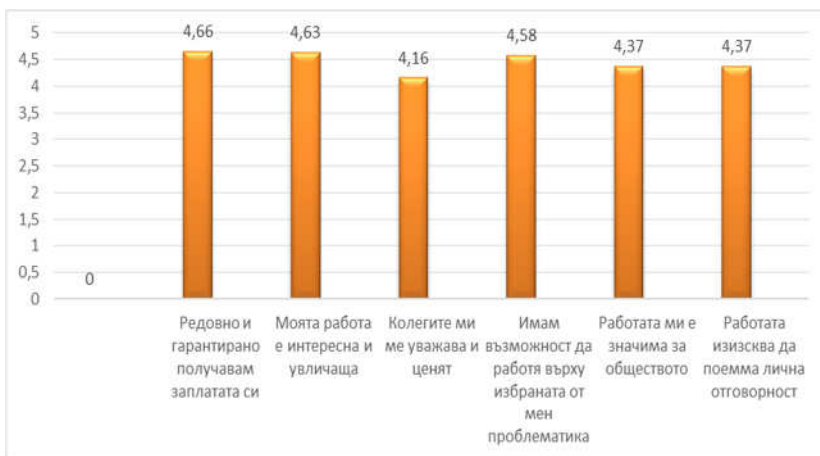
Най-ниска стойност от същността на работата има оценката за прекия ръководител, отворен за новости.

Взаимоотношенията и стратегическото управление са мотивиращи, като в най-голяма степен се цени уважението и оценката, която получава личността от колегите си. На второ място в близки стойности до оценката от колегите са поставени и добрите взаимоотношения между тях. Следващият водещ аспект след взаимоотношенията с колегите в този фактор е обратната връзка за изпълнението като елемент на управленската политика, което се изразява във високите оценки за мотивиращата степен на ясните и точни изисквания, които се отправят от ръководството, както и това, че е налице обратна връзка за изпълнението на поставените задачи. В малко по-ниски, но близки до средните стойности на мотивите, принадлежащи към този фактор, е оценено осигуряването на добри перспективи за професионално развитие, които предоставят университетите. В потвърждение на направените заключения и изводи, касаещи мотивите, включени във фактора същност на работата, по отношение на възможностите за постигане на високи резултати в работата, са и по-ниските стойности за мотивите от този фактор, дефиниращи адекватността в оценяването и признаването на постиженията според заеманата длъжност и добрата организация на труда на работното място. В най-ниска степен се оценява мотивацията, произлизаща от провеждането на стабилна и правилна политика по отношение на академичния състав, което по-скоро може да бъде разглеждано като обобщение на определен дефицит в задоволяването на потребността от оценка и признание на постиженията и възможностите за постигане на високи резултати в работата, а не толкова като слаба мотивираща сила на този елемент от управленските политики и практики.

Мотивиращата сила на **автономността в изпълнението на работата** в най-висока степен се определя от възможността да се избира самостоятелно проблематиката, по която да се работи. В почти еднаква степен се оценява равнището на мотивацията, произтичаща от удобството на работното време и самостоятелността в определяне на начина и последователността на изпълнение на задачите. Отново в почти еднаква степен, най-ниско са оценени сигурността в работата и свободното планиране на кариерното развитие, което за пореден път е препратка към ниските резултати на аспектите, касаещи признаването, оценяването, процесите на кариерното развитие и политиките на организациите по отношение на човешкия ресурс. Като цяло твърденията, попадащи в този фактор и отразяващи аспектите на свободата в изпълнението на работата, са сред тези с най-високи стойности измежду твърденията, попаднали в останалите четири фактора. Твърдението, получило най-ниска оценка от твърденията в този фактор, е най-високо в сравнение с останалите четири твърдения, оценени най-ниско, в другите четири фактора.

Интензитетът на мотивацията по отношение на **характеристиките на работата** се определя в равна степен от изискването на самата работа да се поема лична отговорност за извършеното и от значимостта ѝ, както и ползата за обществото от тази работа. С много малко по-ниско равнище като мотивиращ ефект се определя разнообразието на работата. Амбициозността на преките ръководители се оценява като най-слабо мотивираща по отношение на характеристиките на работата. Като цяло обаче, прави впечатление, че попадналите аспекти в този фактор са оценени високо в сравнение с останалите.

Така очертаната специфика в рамките на всеки отделен фактор ни дава възможност да разгледаме йерархията на мотивите за работа в два отделни аспекта. Единият е свързан с доминиращите мотиви или тези, които са оценени в най-висока степен като мотивиращи, общо от петте фактора (Граф. 7).

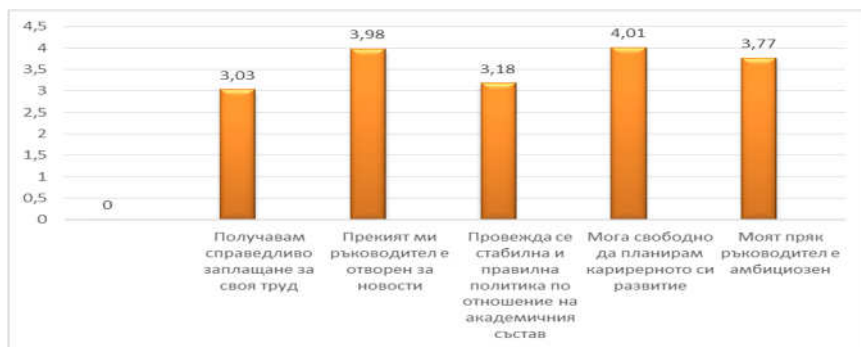


Графика 7. Доминиращи мотиви в структурата на мотивацията на университетските преподаватели

Шестте водещи мотивационни аспекта, оценени в най-висока степен като такива, в структурата на мотивацията на университетските преподаватели са: редовно и гарантирано получавам заплатата си; моята работа е интересна и увеличава; колегите ми ме уважават и ценят; имам възможност да работя върху избраната от мен проблематика; работата ми е значима за обществото и работата изисква да поемам лична отговорност за извършеното от мен. Общо шест са водещите мотивационни аспекта, тъй като в структурата на петия фактор, характеристики на работата, две от твърденията са с една и съща средна аритметична стойност. На първо място в най-висока степен от всички оценени най-високо мотиви е редовното и гарантирано заплащане, на последно място от най-високо оценените са взаимоотношенията с колегите.

Не бихме могли категорично да кажем, че така разкрилата се йерархия в структурата разкрива изцяло т.нар. вътрешна мотивация, макар и да преобладават мотиви, произтичащи от съдържанието на работата, от възможността да се избира свободно направлението, в което да се работи и от значимостта, и полезността на работата за обществото. По-скоро тези мотиви имат превес над останалите, определяни като външни фактори за мотивацията и онези характерни за социалната среда.

Втората страна, от която разглеждаме мотивите за работа, извеждайки петте от тях, оценени най-ниско, дава възможност да определим промяната в кои от тях би повишила мотивацията за работа. Нито един от мотивите, влезли в групата на най-слабо оценените, не можем да отхвърлим напълно или определим като мотивиращ в много по-слаба степен по принцип. Зад всеки един от тях стои или дефицит в задоволяването на определени потребности, или нереалистични очаквания и преценки на личността. Факт е, че всички те биха могли да бъдат определени като проблемни зони, към които е необходимо да се насочи вниманието на управленските структури (Граф. 8).



Графика 8. Най-ниско оценени мотиви в структурата на мотивацията на университетските преподаватели

В обобщение можем да кажем, че мотивационните аспекти, произлизащи от вътрешната мотивация, свързана с потребността от постижения на личността, са оценени в по-висока степен и съответно се явяват доминиращи в мотивационната структура, и много по-силно мотивиращи за членовете на академичния състав в сравнение с тези, произлизащи от външната мотивация и тези, произлизащи от социалната среда. Липсата на формиран фактор, обясняващ взаимоотношенията с ръководството, и наличието на двете твърдения, обясняващи тези взаимоотношения, в групата на петте най-слабо оценени, е показателно за съществената роля на преките ръководители по отношение на мотивацията на университетските преподаватели. Тези взаимоотношения на работното място във вертикален план не просто не бива да бъдат отхвърляни като мотивиращи, а напротив, именно корекцията по отношение на тях би допринесла за повишаване

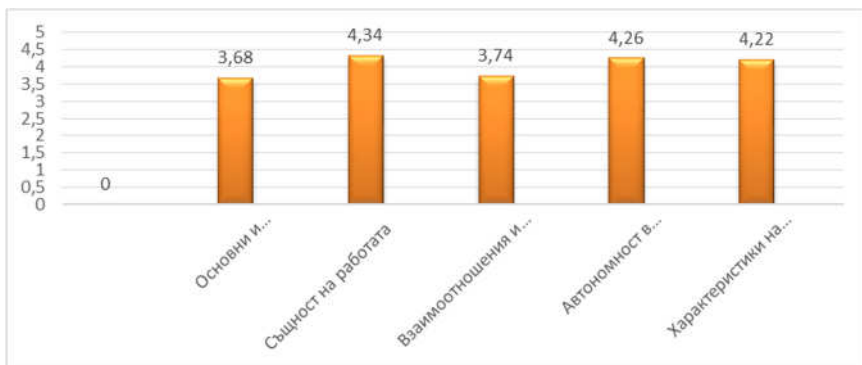
на мотивацията по почти от половината посочени като най-слабо мотивиращи фактора (Табл. 2).

Таблица 2

Средни аритметични стойности на доминиращите и на най-слабо оценените мотиви в структурата на мотивацията на университетските преподаватели

Доминиращи мотиви в структурата на мотивацията	Средни аритметични стойности	Най-ниско оценени мотиви в структурата на мотивацията	Средни аритметични стойности
Редовно и гарантирано получавам заплатата си	4,66	Мога свободно да планирам кариерното си развитие	4,01
Моята работа е интересна и увличаща	4,63	Прекият ми ръководител е отворен за новости	3,98
Възможност да работя върху избраната от мен проблематика	4,58	Моят пряк ръководител е амбициозен	3,77
Работата ми е значима и полезна за обществото/Работата изисква да поемам лична отговорност за извършеното от мен	4,37	Провежда се стабилна и правилна политика по отношение на академичния състав	3,18
Колегите ми ме уважават и ценят	4,16	Получавам справедливо заплащане за своя труд	3,03

За да добием още по цялостна представа и да очертаем спецификата в йерархията на мотивите в структурата на мотивацията на университетските преподаватели, е необходимо да се установи, кои от факторите в своята цялост в по-голяма степен са мотивиращи за тях (Граф. 9).



Графика 9. Йерархия на мотивационните фактори

Първите три фактора, които в по-голяма степен мотивират академичния състав от петте извлечени при факторния анализ, се отнасят до самата работа.

На първо място е същността на работата. Интересната и увличаща работа на университетските преподаватели, естеството на работата, което изисква прилагане на творчески умения, възможностите за постигане на високи резултати, предизвикателствата, които поставя работата, както и възможността за срещи и взаимодействия с различни хора, са причини и условие за по-висока мотивация.

На второ място е поставена автономността в изпълнението на работата. Автономията в работата е значителен фактор за мотивация. Установен е в редица теории и изследвания за мотивацията, характерен е и за мотивационната структура на университетските преподаватели. Този фактор, чието формиране се явява съществена отличителна черта в мотивационната структура на университетските преподаватели и в частност е белег на нейната уникалност, е със стойности за степента, в която мотивира много близки до първия.

На трето място се нареждат характеристиките на работата. Амбициозността на прекия ръководител като необходима характеристика за ръководителите в академичните среди, разнообразието на работата, значимостта ѝ и ползата за обществото от нея, както и поемането на лична отговорност в работата са силно мотивиращи. Макар и поставен на трето място, този фактор като цяло се доближава много до стойностите на първите два, образувайки заедно

водеща позиция от три фактора отнасящи се до самата работа като силно мотивиращ аспект.

Четвърто място в йерархията на мотивите заемат взаимоотношенията и стратегическото управление. Многообразието от твърдения, някои от тях свързани със социалната среда, други с физическата, попаднали в този фактор, е в съответствие с теориите за мотивацията, обясняващи взаимозависимостта им. Въпреки отредената предпоследна позиция на този фактор, предвид съдържанието му, отнасящо се до политика на организацията, обратната връзка и взаимоотношенията с колеги, не бихме могли да го отнесем към слабо мотивиращите. Този факт по-скоро подчертава необходимостта от корекции по отношение на организацията на труда и на възприетите начини за даване и получаване на обратна връзка за изпълнението. Стратегиите на управление ще бъдат по-високо оценявани, ако те предлагат и включват ясно регламентирани изисквания. Между липсата на фактор, свързан с взаимоотношенията с ръководството, и задната позиция в йерархията, на взаимоотношенията с колегите, бихме могли да открием логическа закономерност. Ревизия на социалната среда, на отношенията и по вертикалата, и по хоризонталата едновременно, са предпоставка за повишаване на мотивацията. Балансираното делегиране на отговорности от страна на прекия ръководител към всички в ръководеното от него звено е условие за създаване на висока мотивация и предизвикателство към всеки да се справи по-добре със задълженията си. Припознаването на лидера, в образа на прекия ръководител, е съществена причина за наличие на хармонични взаимоотношения и повишаване на мотивацията.

На последно пето място са поставени основните и допълнителни доходи. Предвид факта, че доходите се отнасят към външните аспекти на мотивацията, има закономерност те да бъдат и на задно място в йерархията на мотивите. Ниската мотивираща сила на доходите се дължи на тяхното чисто финансово измерение. Редовното и гарантирано получаване на заплатата е аспектът, оценен най-високо. Сигурността от това също е високо оценена. За разлика от тях членовете на академичния състав смятат, че доходите им не им осигуряват необходимия стандарт на живот, към който те се стремят. Не смятат също, че заплащането им е справедливо и съответстващо на полаганите усилия, приноси в работата и т.н. Всичко това е причина този фактор да заема последно място в йерархията на мотивите. От

друга страна факторът доход има най-бърз и директен ефект върху мотивацията, което го прави важен инструмент за повишаването ѝ. Самоцелното увеличаване на заплащането обаче, първо, би представлявало трудност за организациите, и второ, не би имало в достатъчна степен мотивационен характер или той ще бъде кратковременен като ефект. С цел да се овладее ниската мотивация от доходите би могло да се предвидят средства за допълнително стимулиране, като бонуси, премии, награди, финансова помощ за участия в различни международни инициативи, размерът на които да бъде определян в зависимост от постиженията и личните усилия, вложени от личността. Мотивационен ефект, обаче, би могъл да се постигне с всичко това само тогава, когато тези процедури бъдат строго регламентирани, тогава когато има ясни правила за определяне на качеството на постиженията, които да носят допълнително финансово стимулиране. В противен случай, подобна стъпка би създавала предпоставки за субективизъм, нерегламентирани практики и би имало точно обратния ефект, водещ до още по-голямо понижаване на мотивационната роля на възнагражденията.

3.3. Различия в мотивацията за работа при университетски преподаватели според техния пол, възраст, общ трудов стаж и заемано ниво в академичната йерархия

В настоящото изследване се допуска, че мотивацията за труд на университетските преподаватели се влияе и различава в зависимост от пола, възрастта, нивото в академичната йерархия и общия трудов стаж. С цел да се установят тези различия е направен T-test за сравняване на резултатите на мъжете и жените по всяка една от подskalите, и еднофакторен дисперсионен анализ, по всяка една от подskalите, за сравняване на резултатите по възраст, ниво в академичната йерархия и общ трудов стаж.

Различия в мотивите за работа в зависимост от пола

Като цяло очакването, че полът не оказва съществено влияние или то е слабо изразено и само по отношение на някои подскали, се потвърди. Резултатите от направения T-test показват, че факторът пол не определя статистически значими различия в мотивацията за работа на университетските преподаватели. Единственото изключение е по отношение на мотивацията от основните и допълнителни доходи (Табл. 3).

Таблица 3

Резултати от статистическата процедура T-test за установяване на значими различия по пол по отношение на мотивацията за работа

Подскали	t	df	p
Основни и допълнителни доходи	2.333	216	0.021
Същност на работата	1.880	216	0.061
Взаимоотношения и стратегическо управление	1.703	216	0.090
Автономност в изпълнението на работата	0.940	216	0.348
Характеристики на работата	0.012	216	0.990

Различия в мотивите за работа в зависимост от възрастта

Измененията в мотивацията за работа най-често се наблюдават в зависимост от измененията във възрастта. През различните житейски периоди се наблюдават и различия в потребностите, което неминуемо рефлектира върху мотивацията за работа. Поради този факт се очаква по-младите и по-възрастните членове на академичния състав да се мотивират от различни аспекти. Свързаните с възрастта индивидуални различия в мотивацията за работа са анализирани с еднофакторен дисперсионен анализ на данните. Констатираните статистически значими възрастови различия са по отношение на мотивацията от автономността в изпълнението на работата (Табл. 4).

Таблица 4

**Резултати от еднофакторен дисперсионен анализ за установяване на
значими различия между изследваните лица според възрастта по
отношение на мотивацията за работа**

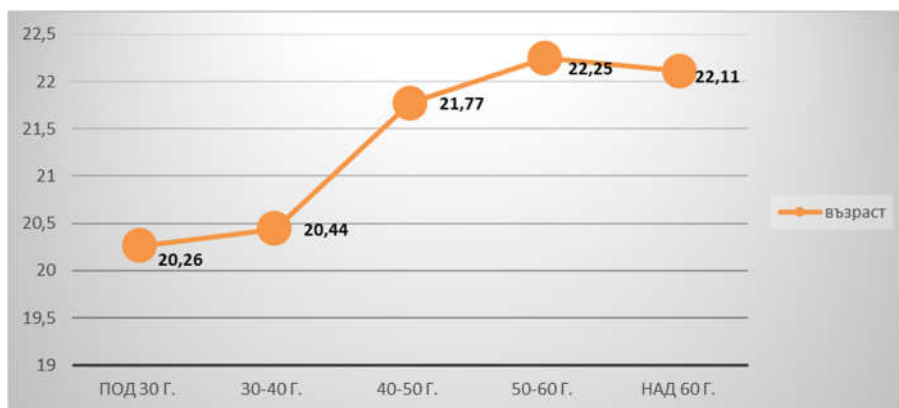
Подскали	Възрастови групи	M	SD	F	df	p	Различия между групите
основни и допълнителни доходи	Под 30 години	20.47	5.571	0.892	4; 213	0.470	няма
	30-40	21.91	4.973				
	40-50	22.63	4.736				
	50-60	21.98	4.858				
	Над 60 години	22.79	3.500				
същност на работата	Под 30 години	25.74	4.039	0.696	4; 213	0.596	няма
	30-40	25.76	3.620				
	40-50	26.69	3.281				
	50-60	25.84	3.087				
	Над 60 години	25.89	2.872				
взаимоотношения и стратегическо управление	Под 30 години	29.05	7.360	0.616	4; 213	0.652	няма
	30-40	29.04	6.795				
	40-50	31.10	6.595				
	50-60	29.75	5.706				
	Над 60 години	29.93	6.242				
автономност в изпълнението на работата	Под 30 години	20.26	3.842	4.082	4; 213	0.003	под 30г. с над 60г. под 30г. с 50-60г. 30-40г. с 40-50г. 30-40 с 50-60г. 30-40г. с над 60
	30-40	20.44	3.449				
	40-50	21.77	2.564				
	50-60	22.25	2.354				
	Над 60 години	22.11	2.544				
характеристики на работата	Под 30 години	17.21	2.226	0.703	4; 213	0.591	няма
	30-40	16.87	2.208				
	40-50	17.15	2.261				
	50-60	16.45	2.583				
	Над 60 години	16.68	2.262				

Мотивацията от основните и допълнителни доходи не се влияе статистически значимо от възрастта. В най-висока степен доходите мотивират групата на най-възрастните.

Мотивацията от същността на работата не се влияе статистически значимо от възрастта. Наблюдават се приблизително близки стойности между групите под 30 години и тези, които са на възраст между 30-40, както и между групите на 50-60 годишните и тези над 60 години. В най-висока степен същността на работата мотивира възрастовата група на 40-50 годишните.

Взаимоотношенията и стратегическото управление не се влияят статистически значимо от възрастта. В най-висока степен, каквато е тенденцията, очертала се и при мотивацията от същността на работата, те мотивират възрастовата група на 40-50 годишните. Като цяло до 40 годишна възраст се наблюдава ниска мотивация от взаимоотношенията и стратегическото управление.

Мотивацията от автономността в изпълнението на работата се различава статистически значимо според възрастта на университетските преподаватели ($F=4,082$, $p=0,003$). И при нея се запазва тенденцията да е най-ниска при по-младите членове на академичния състав – под 30 години. Най-високи са стойностите на мотивацията от автономността при 50-60 годишните (Граф. 10).



Графика 10. Динамика на мотивацията от автономността в изпълнението на работата по възраст

За разлика от останалите фактори, по този се наблюдават и статистически значими различия между отделните групи. В най-голяма степен те са изразени между по-младите на възраст под 30 и до 40 години, и по-възрастните от 50 и до над 60 години.

По този фактор се отчита и тенденциозно нарастване на стойностите на средно аритметичната величина с нарастването на възрастовия диапазон.

Това предполага наличие на линейна връзка и дава основание за извършване на корелационен анализ. Тъй като променливата възраст е на ординално равнище на измерване се прилага непараметричен корелационен анализ по метода на Спирмън.

Данните от корелационния анализ ($r=0,235$, $p<0,001$) показват статистически значима, умерена като стойност корелационна зависимост, между възрастта и автономността в изпълнението на работата.

Резултатът разкрива, че с нарастването на възрастта, нараства и мотивацията от автономността в изпълнението на работата.

Характеристиките на работата също не се влияят статистически значимо от възрастта. Обратно на тенденцията, очертала се при предходните фактори, по-младите на възраст под 30 години да са с по-ниски нива на мотивация, по този фактор именно тяхната група е с най-високи стойности. Значителен спад в мотивацията от характеристиките на работата се наблюдава на възраст над 50 години.

Различия в мотивите за работа в зависимост от общия трудов стаж

Допускането по отношение на диференциация признак общ трудов стаж е, че най-съществените разлики в мотивацията за работа, свързани с годините трудова активност, ще се открият между групите на тези преподаватели с най-кратък трудов стаж до десет години, и групата на тези с най-продължителен стаж над двайсет години.

Резултатите от дисперсионния анализ сочат, че общият трудов стаж води до статистически значими различия само в мотивите, свързани с автономността в изпълнението на работата. В останалите мотиви не се очертават значими различия, и те се явяват еднакво важни за всички изследвани групи (Табл. 5).

Таблица 5

**Резултати от еднофакторен дисперсионен анализ за установяване на
значими различия между изследваните лица според общия трудов стаж
по отношение на мотивацията за работа**

Подскапи	Групи разпределени по общ трудов стаж	M	SD	F	df	p	Различия между групите
Основни и допълнителни доходи	До 5 години	21,64	6,403	0,624	4; 213	0,646	няма
	6-10	22,83	4,132				
	11-15	21,26	5,343				
	16-20	22,22	4,758				
	Над 20 години	22,33	4,207				
Същност на работата	До 5 години	25,77	3,939	1,318	4; 213	0,264	няма
	6-10	27,28	2,590				
	11-15	25,52	3,822				
	16-20	25,83	3,768				
	Над 20 години	25,99	2,986				
Взаимоотношения и стратегическо управление	До 5 години	30,36	7,550	0,789	4; 213	0,533	няма
	6-10	31,14	5,475				
	11-15	28,74	7,347				
	16-20	29,36	6,552				
	Над 20 години	30,28	6,041				
Автономност в изпълнението на работата	До 5 години	20,32	3,810	6,638	4; 213	0,000	До 5 г. с 6-10 г. и с над 20 г. 6-10 г. с 11-15 г. 11-15 г. с над 20 г. 16-20 г. с над 20 г.
	6-10	22,07	1,731				
	11-15	19,72	4,026				
	16-20	21,25	2,579				
	Над 20 години	22,22	2,347				
Характеристики на работата	До 5 години	17,32	2,234	0,579	4; 213	0,678	няма
	6-10	17,14	1,903				
	11-15	16,93	2,533				
	16-20	16,83	2,158				
	Над 20 години	16,61	2,391				

Мотивацията от автономността в изпълнението на работата се различава статистически значимо според общия трудов стаж ($F=6,638$, $p<0,001$). И при нея се запазва тенденцията да е най-ниска при членовете на академичния състав със стаж между 11 и 15 години. Най-високи са стойностите на мотивацията от автономността при групата с най-дълъг стаж и професионален опит. По този фактор се наблюдават и статистически значими различия между отделните групи. В най-голяма степен те са изразени между групите на тези преподаватели,

които са с по-кратък стаж – до 10 години, и тези със стаж между 16 и 20 и над 20 години.

Различия в мотивите за работа в зависимост от заеманото ниво в академичната йерархия

Свързаните със заеманото ниво в академичната йерархия индивидуални различия в мотивацията за работа са анализирани с помощта на еднофакторен дисперсионен анализ на данните. Констатираните статистически значими различия са отново само по отношение на мотивацията от автономността в изпълнението на работата. Останалите различия, макар и не статистически значими, в голяма степен потвърждават допускането за най-висока мотивация на академичния състав с ръководни функции и оправдават възприетото в мотивационните теории твърдение за обвързване на ръководните функции с по-високата мотивация (Табл. 6).

Таблица 6

Резултати от еднофакторен дисперсионен анализ за установяване на значими различия между изследваните лица според нивото в академичната йерархия по отношение на мотивацията за работа

Подскали	Групи според нивото в академичната йерархия	M	SD	F	df	p	Различия между групите
Основни и допълнителни доходи	нехабилитиран и	21,73	5,096	1,733	2;215	0,179	Нехабилитиран и хабилитирани с ръководни функции
	хабилитирани	21,74	4,708				
	хабилитирани с ръководни функции	23,31	4,171				
Същност на работата	нехабилитиран и	25,95	3,682	0,839	2;215	0,434	
	хабилитирани	25,71	3,359				
	хабилитирани с ръководни функции	26,50	2,780				
Взаимоотношения и стратегическо управление	нехабилитиран и	29,86	6,976	2,033	2;215	0,133	
	хабилитирани	28,91	6,466				
	хабилитирани с ръководни функции	31,30	5,424				
	нехабилитиран и	20,43	3,458	8,062	2;215	0,000	

Автономност в изпълнението на работата	хабилитирани	22,1 1	2,69 0				
	хабилитирани с ръководни функции	21,9 8	2,24 4				
Характеристики на работата	нехабилитиран и	17,0 6	2,25 1	1,81 3	2;21 5	0,16 6	
	хабилитирани	16,4 1	2,29 4				
	хабилитирани с ръководни функции	17,0 4	2,37 1				

Мотивацията от автономността в изпълнението на работата се различава статистически значимо според заеманото ниво в академичната йерархия от университетските преподаватели ($F=8,062$, $p<0,001$). Тя е най-ниска при нехабилитираните членове на академичния състав. Най-високи са стойностите на мотивацията от автономността при хабилитираните преподаватели без ръководни функции. Логично изглеждат резултатите по отношение на този фактор. В частност те допълват и обясняват предходните резултати, получени в анализите на останалите фактори.

Ниската мотивация от автономността в изпълнението на работата при нехабилитираните преподаватели е обяснима предвид факта, че те все още не са достигнали желаната от тях автономност, което дава основание да се предполага, че е наличен дефицит в задоволяването на потребността им от автономия.

Противоположно на тях, хабилитираните преподаватели с ръководни функции в най-висока степен притежават тази автономност. В техния случай средните им резултати позволяват допускането, че стойностите за степента на мотивацията от автономността се дължат най-вече на задоволена потребност, която е отстъпила място на следваща, водеща до наличието на други доминантни мотиви.

За хабилитираните преподаватели без ръководни функции, предвид предходните данни от анализите на фактора по този признак, а и не само, може да се направи извода, че до голяма степен мотивите от автономността в изпълнението на работата са водещи. Това закономерно обяснява и по ниската степен на мотивация от аспектите на самата работа, взаимоотношенията и доходите (Граф. 11).



Графика 11. Динамика на мотивацията от автономността в изпълнението на работата според нивото в академичната йерархия

За разлика от останалите фактори, по този се наблюдават и статистически значими различия между отделните групи. В най-голяма степен те са изразени между нехабилитираните преподаватели и хабилитираните без ръководни функции.

3.4. Взаимовръзки между мотивите за работа и аспектите на удовлетвореността от труда

За да се установи структурата и спецификата на отделните аспекти на удовлетвореността при университетските преподаватели, е направен факторен анализ по метода на главните компоненти с Варимакс-ротация. При екстракцията са извлечени четири фактора, за разлика от оригиналния конструктор на въпросника, в който подскалите са пет (Илиева, 1998, 2006). В първия фактор попадат 6 айтема и обяснява 19,55% от общата дисперсия, α на Кронбах = 0,87. В съдържателно отношение този фактор най-общо съдържа социални аспекти и може да се интерпретира като социални взаимоотношения и стратегическо управление. Във втория фактор намират място общо 5 твърдения. Обяснява 17,68% от общата дисперсия, α на Кронбах = 0,84. Този фактор отчетливо отразява хигиенните фактори от Двухфакторната теория на Ф. Хърцбърг. Факторът може да бъде наречен условия, доходи и политика на организацията. Третият фактор съдържа 5 айтема. α на Кронбах = 0,80, обяснява 14,20% от общата дисперсия. Съдържанието на включващите се в този фактор твърдения дава основание да се нарече външни условия на извършване на работата. В четвъртия фактор попадат само 3 твърдения. По своята същност айтемите в този фактор отразяват мотивиращите фактори или още наричани удовлетворители от Двухфакторната теорията на Ф. Хърцбърг.

α на Кронбах = 0,73 обяснява 13,39% от общата дисперсия. Факторът е наречен лична отговорност и използване на способностите в работата.

С цел да се установят взаимозависимостите между отделните аспекти на мотивацията и на удовлетвореността е направен корелационен анализ по метода Пийрсън. Резултатите от него потвърждават в значителна степен тези допускания (Табл. 7).

Таблица 7

Резултати от корелационен анализ между отделните аспекти на мотивацията и удовлетвореността

Подскали	Социални взаимоотношения и стратегическо управление	Условия, доходи и политика на организацията	Външни условия на извършване на работата	Лична отговорност и използване на способностите в работата
Основни и допълнителни доходи	0,299**	0,680**	0,312**	0,246**
Същност на работата	0,459**	0,398**	0,405**	0,610**
Взаимоотношения и стратегическо управление	0,612**	0,594**	0,417**	0,429**
Автономност в изпълнението на работата	0,446**	0,364**	0,631**	0,448**
Характеристики на работата	0,412**	0,362**	0,278**	0,497**

** . Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed)

Резултатите от корелационния анализ показват статистически значими, от умерени до високи корелации, по отношение на всички аспекти на мотивацията и удовлетвореността.

3.5. Взаимовръзки и влияние на сферите на организационната ефективност върху мотивите за работа

Предполага се наличието на взаимовръзки между функционирането на университетските структури, т.е. тяхната вътрешна среда, и различните аспекти на мотивацията за работа на университетските преподаватели, работещи в тях. За проверка на това допускане се прилага корелационен анализ, който показва, че съществуват статистически значими, от слаби до високи корелации, по отношение на всички аспекти на мотивацията и вътрешната среда на организациите.

Предполага се, че компонентите на организационната ефективност влияят значително върху мотивацията за работа на

университетските преподаватели. Подпомагащите механизми, изразяващи се в координиране и оказване на помощ в процеса на работа, се очаква да имат директно влияние върху мотивите свързани със самата работа. За да установим по какъв начин отношението към различните сфери на организационната ефективност влияе върху мотивацията за работа, е направен регресионен анализ по метода на стъпковата регресия (Табл. 8).

Таблица 8

Влияние на отношението към сферите на организационна ефективност върху мотивите за работа

Мотиви за работа	Организационна ефективност - β							
	Цели	Структура	Взаимоотношения	Възнаграждения	Подпомагащи механизми	Лидерство	Промяна	ΔR^2
Основни и допълнителни доходи				0,621***				0,39
Същност на работата			0,255**		0,256**			0,22
Взаимоотношения и стратегическо управление		0,217*	0,186*	0,325***				0,40
Автономност в изпълнението на работата	0,211*				0,263**			0,19
Характеристики на работата					0,225*	0,228*		0,18

*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Въз основа на направените анализи може да се интерпретира водещата роля на подпомагащите механизми, които са в най-висока степен на корелация и влияят върху три от петте мотивационни фактора. Отношението към функционирането и ефективността на вътрешната среда в университетите, обаче, има най-силно влияние (обяснената вариация е 40%) върху мотивацията от взаимоотношенията и стратегическото управление.

3.6. Взаимовръзки и влияние на компонентите на образователната реформа върху мотивите за работа

За да очертаем спецификата в отношението на университетските преподаватели към образователната реформа и да изведем характерните ѝ компоненти с най-висока степен на значение за академичния състав, е направен факторен анализ по метода на главните компоненти с Варимакс ротация. При екстракцията са извлечени три фактора, което отличава конструкта от предходни негови композиции (Илиева, 2005, 2006, 2009). В първия фактор попадат 9 айтема. Тези твърдения обясняват 26,73% от общата дисперсия в отношението към образователната реформа. α на Кронбах=0,91. В съдържателно отношение този фактор отразява промените в управлението на човешките ресурси и може да се интерпретира като реформи в системите за назначаване, оценяване и академично израстване. Във втория фактор попадат 6 твърдения. Те обясняват 20,18% от общата дисперсия α на Кронбах = 0,90. Факторът се наименова реформи в управленските стилове. Третият фактор съдържа 5 айтема. α на Кронбах=0,88. Факторът обяснява 18,01% от общата дисперсия. Съдържанието на включващите се в този фактор твърдения дава основание да се нарече реформи в системата за възнаграждения. За да се установят взаимовръзките между отделните аспекти на мотивацията на университетските преподаватели и основните компоненти на реформата е направен корелационен анализ. Резултатите от него показват статистически значими, от умерени до високи корелации, по отношение на всички аспекти на мотивацията и образователната реформа. Резултатите от корелационния анализ потвърждават, че образователната реформа се отразява върху мотивацията на университетските преподаватели.

Допуска се, че нейните аспекти влияят значително върху мотивацията за работа, а настъпилите изменения в системите за назначаване, оценяване и академично израстване се очаква да имат директно влияние върху вътрешната мотивация за работа.

За да се установи по какъв начин отношението към различните сфери на образователната реформа влияе върху мотивацията за работа, е направен регресионен анализ по метода на стъпковата регресия (Табл. 9).

Таблица 9

**Влияние на отношението към аспектите на образователната реформа
върху мотивите за работа**

Мотиви за работа	Отношение към образователната реформа - β			
	Реформи в системите за назначаване, оценяване и академично израстване	Реформи в управленските стилове	Реформи в системата за възнаграждения	ΔR^2
Основни и допълнителни доходи		0,205*	0,385***	0,30
Същност на работата	0,435***			0,19
Взаимоотношения и стратегическо управление	0,494***	0,232**		0,46
Автономност в изпълнението на работата	0,438***			0,19
Характеристики на работата		0,323***		0,10

*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Резултатите от регресионния анализ потвърждават допускането, че сферите на образователната реформа влияят върху мотивацията за работа на университетските преподаватели. Две от тях имат безспорно влияние върху мотивацията за работа на университетските преподаватели – реформите в процедурите за назначаване, оценяване и академично израстване и реформите в управленските стилове. Отношението към реформите в системите за назначаване, оценяване и академично израстване се отразява върху мотивацията от същността на работата, взаимоотношенията и стратегическото управление и автономността в изпълнението на работата, а най-силното му влияние е върху взаимоотношенията и стратегическото управление. Отношението към реформите в управленските стилове се отразява също върху три фактора за мотивация - от основните и допълнителни доходи, взаимоотношенията и стратегическото управление и характеристиките на работата, като най-силно влияние има върху характеристиките на работата. Реформата в системата за възнаграждения влияе само върху мотивацията от основните и допълнителни доходи. Върху нея обаче, влияние има реформата в управленските стилове. Налице е тенденция за по-силно влияние на компонентите на реформата върху вътрешната мотивация на университетските преподаватели.

ОБОБЩЕНИЕ И ИЗВОДИ

Получените резултати дават основание да се констатира, че мотивацията за работа на изследвания академичен състав в България се влияе значимо от провежданата образователна реформа. От изследваните аспекти на реформата най-силно е въздействието на измененията в процедурите за назначаване, оценяване и академично израстване. Именно те в най-висока степен, и най-често, корелират и влияят върху повечето (три от петте) мотивационни фактора, характерни за мотивационната структура на университетските преподаватели. Това дава основание да се приеме, че измененията в тези процедури биха имали непосредствен и сравнително бърз ефект върху нивата на мотивация, а фактът, че подкрепящите механизми, като сфери от функционирането на вътрешната среда на университетите, са най-често във взаимозависимост с мотивационните фактори, и влияят върху тях (в четири от петте), е показателно за това, че очакването на академичния състав е тези механизми да бъдат насочени към адекватна подкрепа в осъществяване на промени в тези процедури.

Въвеждането на ясни и точни критерии за назначаване, оценяване и академично израстване на университетските преподаватели, въздейства върху мотивацията за работа, а най-изразено е влиянието върху вътрешната мотивация. Това подчертава необходимостта от организационна промяна, не само в системите за управление на човешките ресурси, или т.нар. “меки страни” на организацията, но и от промени в стратегиите и практиките за прилагане и въвеждане изискванията на реформата.

Отчитайки факта, че промените, като аспект на организационната ефективност не влияят върху нито един от мотивационните фактори, можем да направим заключението, че е налице тенденция за съпротива спрямо приемане на промените (готовност на организациите за промяна).

Във връзка с издигнатите хипотези се установи следното:

Първата хипотеза, която допуска, че доминиращи в мотивационната структура на университетските преподаватели са факторите, свързани с вътрешната мотивация (или мотиватори по Ф. Хърцбърг), които се отнасят до характеристиките на работата, автономията, постиженията и признанието, в сравнение с факторите на външната среда (или хигиенни фактори по Ф. Хърцбърг) като заплащане, условия на труд, междуличностни отношения и социални придобивки, се потвърди. Резултатите очертаха статистически значими, пропорционални, от слаби до високи корелации между мотивационните фактори и всички аспекти и компоненти на

образователната реформа и функционирането на университетите. Анализът на отделните аспекти (мотиви) доказва, че мотивационните аспекти, произлизащи от вътрешната мотивация, свързана с потребността от постижения на личността, са оценени в по-висока степен и съответно се явяват доминиращи в мотивационната структура и много по силно мотивиращи за членовете на академичния състав в сравнение с тези, произлизащи от външната мотивация и тези, произлизащи от социалната среда.

Втората хипотеза, която допуска, че мотивацията за работа на университетските преподаватели се влияе от възрастта, нивото в академичната йерархия, общия трудов стаж и е взаимозависима с всички аспекти на удовлетвореността, се потвърди частично. Допускането беше свързано с различия в зависимост от тези показатели, като очаквахме те да бъдат статистически значими най-вече между групите на по-младите и по-възрастните университетски преподаватели, както и между тези с по-кратък и по-продължителен общ трудов стаж. Очакваше се също да се очертаят съществени различия по отношение на заеманото ниво в йерархията. Данните показват статистически значими различия само по отношение на фактора автономност в изпълнението на работата. Резултатите от корелационния анализ показват статистически значими, от умерени до високи корелации, по отношение на всички аспекти на мотивацията и удовлетвореността.

Третата хипотеза, която допуска, че компонентите на организационната ефективност влияят значително върху мотивацията за работа на университетските преподаватели, а подпомагащите механизми, изразяващи се в координиране и оказване на помощ в процеса на работа, се очаква да имат директно влияние върху мотивите свързани със самата работа, се потвърди. Въз основа на тези резултати може да се интерпретира водещата роля на подпомагащите механизми, които са в най-висока степен на корелация и влияят върху три от петте мотивационни фактора. Резултатите от анализите, потвърдиха допускането за съществена връзка между подпомагащите механизми, които в най-голяма степен имат отношение към самата работа, климата в организацията, изразяващ се в частност в социалните взаимоотношения. Този компонент на организационната ефективност се оказва решаващ по отношение на мотивацията от същността на работата, от автономността в изпълнението на работата и от характеристиките на работата. Логично той корелира и влияе именно върху трите фактора от мотивационната структура на университетските преподаватели, обясняващи мотивацията от самата работа. Подобряването на подпомагащите механизми, довежда до

повишаване на мотивацията от работата, която е и доминиращ фактор за университетските преподаватели.

Четвъртата хипотеза, която допуска, че аспектите на образователната реформа влияят значително върху мотивацията за работа на университетските преподаватели, а настъпилите изменения в системите за назначаване, оценяване и академично израстване се очаква да имат директно влияние върху вътрешната мотивация за работа, се потвърди.

Промените в процедурите за назначаване, оценяване и академично израстване са в корелация с всички мотивационни фактори, а за три от тях (от общо пет) са с най-високи стойности. Мотивационните фактори, които са в най-висока степен взаимозависими от тези аспекти на реформата са: същността на работата, взаимоотношенията и стратегическото управление и автономността в изпълнението на работата. Регресионния анализ показва, че този аспект на образователната реформа, влияе върху същите три мотивационни фактора, свързани и с вътрешната мотивация. Образователната реформа и промените, произхождащи от нея, в най-голяма степен се изразяват във взаимовръзката между мотивацията и новите процедури за назначаване, оценяване и академично израстване.

На базата на получените в настоящото изследване емпирични данни и техният статистически анализ могат да бъдат направени следните основни изводи, които определят мотивационната структура на университетския преподавател:

1. Мотивационната структура на университетския преподавател се отличава с наличието на фактор, обясняващ ролята на автономността в изпълнението на работата.

2. Мотивационната структура на университетския преподавател се отличава с наличието на три фактора, обясняващи мотивацията от самата работа. Това определя съществени елементи, по които се възприема работата в академичните среди, а именно: същността на работата, автономността в изпълнението ѝ и нейните характеристики.

3. В мотивационната структура на университетския преподавател отсъстват фактори, свързани със социалната среда (взаимоотношенията) и обратната връзка.

4. Йерархията на мотивите очертава тенденцията, че вътрешната мотивация е водеща в определяне на трудовото поведение на университетските преподаватели.

5. Шестте водещи мотивационни аспекта, оценени в най-висока степен като такива в структурата на мотивацията на университетските преподаватели са: редовно и гарантирано получавам заплатата си; моята работа е интересна и увличаща; колегите ми ме уважават и ценят; имам

възможност да работя върху избраната от мен проблематика; работата ми е значима за обществото и работата изисква да поемам лична отговорност за извършеното от мен. На първо място в най-висока степен от всички оценени най-високо мотиви е редовното и гарантирано заплащане, на последно място от най-високо оценените са взаимоотношенията с колегите.

6. Петте най-ниско оценени мотивационни аспекта в структурата на мотивацията на университетските преподаватели са: получавам справедливо заплащане за своя труд, прекият ми ръководител е отворен за новости, провежда се стабилна и правилна политика по отношение на академичния състав, мога свободно да планирам кариерното си развитие, моят пряк ръководител е амбициозен. На първо място в най-висока степен от всички оценени най-ниско мотиви е свободата в кариерното планиране, на последно място от най-ниско оценените е справедливото заплащане на труда.

7. Като отделни фактори в своята цялост, в най-висока степен мотивиращи са тези, които се отнасят до самата работа. На първо място е същността на работата, на второ място е автономността в изпълнението ѝ и на трето място е факторът характеристики на работата.

8. Статистически значими различия в зависимост от пола има в мотивационната структура по отношение на доходите. Жените в по-голяма степен се мотивират от този фактор.

9. Университетските преподаватели с най-висока мотивация от работата са на възраст между 40 и 60 години. Нивата са средни за останалите групи, като тенденцията е за по-ниска мотивация при тези под 30 години, като изключение прави факторът характеристики на работата.

10. Критичен за нивата на мотивацията от работата на университетските преподаватели е периодът от единайсетата до петнайсетата година от трудовия им стаж.

11. Хабилитираните преподаватели с ръководни функции са в по-висока степен мотивирани от работата, отколкото хабилитираните без ръководни функции и нехабилитираните.

ПРИНОСИ

1. Направен е успешен опит, за първи път в България, след въвеждане на новите законови рамки (след 2010 година), определящи политиките на университетите по отношение на назначаването, оценяването и академичното израстване на университетските преподаватели, финансирането на университетите и научните изследвания, въвеждане на количествено и качествено измерими наукометрични показатели, рейтингови системи и др., да се изследва мотивацията на академичния състав в зависимост с компонентите на образователната реформа, довели до гореизброените промени.

2. Апробиран е модел (факторна структура) за изследване и определяне на мотивационната структура на университетските преподаватели в България.

3. Създаден е модел за мотивационна структура на университетските преподаватели в България, който отразява йерархията в мотивите им за работа, определя значението на социално-демографските фактори и показва взаимовръзката между мотивацията за труд и удовлетвореността от работата, функционирането на вътрешната среда в университетите и основните компоненти на образователната реформа.

4. Изградената мотивационна структура и изведените взаимовръзки с факторите на вътрешната и на външната организационна среда, повлияващи нивата на мотивацията от работата, и особено онези, очертали се като демотивиращи фактори в нея, дават допълнителна информация, която до голяма степен оказва проблемните сфери в университетите. Това прави конструкта приложим в управленската практика като инструмент, не само за поставяне на „мотивационна диагноза“, в това число прогнозиране, изследване, регулиране и коригиране степента на мотивация, но и за откриване на сферите, в които са възникнали или е най-вероятно да възникнат проблеми и затруднения по отношение на функционирането на университетските структури и звена.

СПИСЪК С ПУБЛИКАЦИИ СВЪРЗАНИ С ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Топузова, И. (2010) Motivation and Human Resource Management , Мотивация и управление на човешките ресурси, Годишник по Психология, Благоевград, сс. 472-478

Топузова, И. (2011) Organizational culture and its Influence on the Motives for work /Организационна култура и влиянието ѝ върху мотивите за работа, Годишник по Психология, Благоевград, сс. 346-353

Топузова, И (2013) Scientific Report: EDUCATIONAL REFORM AND MODERNIZATION OF HIGHER EDUCATION AS A FUNCTION OF SOCIAL DEVELOPMENT AND THE MOTIVATION OF THE ACADEMIC STAFF/Образователната реформа и модернизацията на висшето образование като функция на социалното развитие и мотивацията на академичния състав.XVIth EADP European Conference on Developmental Psychology,Swiss,Lausanne Sept. 3-7, 2013

Топузова, И., (2013) Научен доклад на тема : MOTIVATION OF THE ACADEMIC STAFF IN THE BOLOGNA REFORM PROCESS Научна конференция с международно участие Психологията – традиции и перспективи 2013, 9-10 ноември 2013 г., Благоевград,Университетско издателство „Н. Рилски“, сс. 89-92

Almgren, N., Salminen-Karlsson, M., Molin, F., Topuzova, I., Apostolov, G., Baisner, L., Myers, E., (2014), Improving Meeting Culture, ISBN-number: 978-87-93152-04-5

Топузова, И., (2015) Научен доклад на тема: Заседателна култура и организационна ефективност във висшите училища; Meeting Culture and Organizational Effectiveness at the Academy Международна научна конференция „Лидерство и организационно развитие“ Китеп, България, 19-21 юни 2015 г., Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, сс. 89-92

Топузова, И., (2015) Научен доклад на тема Заседателната култура – елемент на организационната ефективност, Научна конференция с международно участие Психологията – традиции и перспективи 2015, организирана съвместно от катедрата по Психология при Философски факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски“ в партньорство Аристотелов университет, Гърция, 30 октомври-1ноември 2015 г. Благоевград, Университетско издателство „Неофит Рилски“, сс. 218-224