

РЕЦЕНЗИЯ

на дисертация за придобиване на
образователно-научната степен „доктор”,
област на висшето образование: 3. Социални, стопански и правни науки,
професионално направление: 3.2 «Психология»,
на тема:

„ОБРАЗОВАТЕЛНА РЕФОРМА И МОТИВАЦИЯ НА УНИВЕРСИТЕТСКИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛ”

Докторант: Ирина Петрова Топузова
Рецензент: проф. дпсн Людмил Кръстев

Дисертационният труд е разработен в катедра „Психология”, към ФФ на ЮЗУ „Неофит Рилски” под научното ръководство на доц. д-р Русанка Манчева. Дисертацията е оформена на 236 стандартни страници компютърно набран текст и е композирана в увод, 3 основни глави, обобщение и изводи, приноси и препоръки, литература и приложения.

1. Актуалност на разработвания в дисертационния труд проблем в научен и научно-приложен аспект.

В теоретико-приложен план трябва да се подчертае значимостта на дисертационната разработка на докторантката Ирина Топузова. Несъмнен интерес предизвиква реализираното проучване на мотивацията за работа на университетските преподаватели, нейната структура и йерархия на мотивите, в търсенето на начини за въздействие върху нея, в контекста на взаимовръзката и с удовлетвореността, организационната действителност и образователната реформа. Докторантката Топузова успешно се е справила със сложната задача да се изгради научнообоснована система за управление на мотивационния процес в университетските среди, следвайки теоретичните достижения в тази област, и едновременно с това спазвайки изискванията на практиката.

2. Степен на познаване на състоянието на проблема и творческа интерпретация на научните концепции по него.

В своето теоретично изложение докторантката прави задълбочен обзор на широк кръг постановки, интерпретиращи както теоретико-аналитично, така и теоретико-емпирично проблемът за същността и характеристиките на мотивацията и удовлетвореността от труда. Коментират се съдържателните и процесуални теории за мотивацията. На

обстоен анализ са поставени въпросите отнасящи се до мотивационните модели и теориите, обясняващи мотивационното поведение на личността. Подробно са разгледани въпросите свързани с организационната диагноза и образователната реформа.

Извършеният интерпретативен анализ на теоретичните постановки и дизайнът на емпиричното психологическо изследване се явяват адекватно и логическо следствие от предметната област на дисертацията, което потвърждава информираността и компетентността на докторантката по поставения на научно обсъждане проблем. На тази основа е презентирани и концептуален модел за изследване на образователната реформа и мотивацията на университетския преподавател, представен в следващите глави от дисертацията, където докторантката Топузова реализира проведеното от нея изследване.

3. Цел, задачи и хипотези:

Докторантката е представила много точно и ясно своята програма за проведеното изследване. 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. Тази конкретна цел се реализира с помощта на детайлно и прецизно диференцирани организационни и изследователски задачи, формулирани и представени четири работни хипотези.

4. Съответствие на избраната методика на изследване с поставената цел и задачи на дисертационния труд и посочените автори приноси.

Избраните в конкретната методика инструменти са релевантни на хипотезите, целите и задачите на дисертационната разработка:

1. Въпросник за изследване на мотивацията за работа
2. Въпросник за изследване на удовлетвореността от труда
3. Въпросник за изследване на отношението към административната реформа.
4. Въпросник за организационна диагноза

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.

6. Анализ на получените емпирични данни и изводи

Резултатите от проведените изследвания са представени във фигури, таблици и графики, които помагат на читателя да се ориентира и да разбере по лесно наблюдаваните зависимости. Наблюдава се сериозно отношение към обработката на данните за доказване или отхвърляне на издигнатите хипотези. Коментират се множество различия и зависимости, като е налице и задълбочена лична позиция при тълкуването на установените закономерности. Във връзка с издигнатите хипотези се установява следното:

Основното предложение, че мотивацията за труд на университетските преподаватели се влияе от компонентите на вътрешната среда в университетите и тяхното управление в „духа“ на образователната реформа се потвърждава. Доказва се, че съществува статистически значима връзка между основните мотивационни фактори в структурата на мотивацията на университетските преподаватели, аспектите на организационната ефективност и компонентите на реформата в образованието.

Образователната реформа и промените, произхождащи от нея в най-голяма степен се изразяват във взаимовръзката между мотивацията и новите процедури за назначаване, ценяване и академично израстване. Установява се, че аспектите на организационната ефективност пряко влияят върху мотивацията на университетските преподаватели.

Получените резултати очертават статистически значими, правопрпорционални, от средни до високи корелации между мотивационните фактори и всички аспекти и компоненти на образователната реформа и функционирането на университетите. Доказва се предположението, че доминиращи в мотивационната структура на университетските преподаватели ще бъдат мотивационни фактори от вътрешната мотивация, свързани с потребността от постижения в работата нейната същност, характеристики и автономност в изпълнение, в сравнение

с тези произтичащи от външната социална среда определени като „външна мотивация“.

Анализът на отделните мотиви показва, 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, като са много по силно мотивиращи за членовете на академичния състав, в сравнение с тези произлизащи от „външната“ мотивация и тези произлизащи от социалната среда. Установява се, че мотивацията за труд на университетските преподаватели, се влияе от техния пол, възраст, ниво в академичната йерархия само по отношение на фактора автономност в изпълнението на работата.

Потвърждава се предположението, че най-значимите мотивационни фактори в мотивационната структура на университетските преподаватели са свързани със съдържанието на самата работа и нейното изпълнение. При анализа на резултатите, се установява, че трите водещи мотивационни фактора в изведената йерархия се отнасят до самата работа. Доказва се, че съществува взаимно влияние между аспектите на организационната ефективност и мотивационни фактори отнасящи се до същността и характера на работата. Данните от корелационния анализ, потвърждават това, като корелациите по отношение организационната ефективности и тези мотивационни фактори с в статистически значима корелация.

Установява се, че подпомагащите механизми на организационната ефективност положително влияят върху същността на работата, взаимоотношенията на работното място и стратегическото управление. Резултатите от корелационния анализ потвърждават допускането за съществена връзка между подпомагащите механизми, които в най-голяма степен имат отношение към самата работа и климата в организацията, изразяващ се в частност във социалните взаимоотношения.

Доказва се, че мотивите отнасящи се до самата работа на университетските преподаватели се влияят от взаимоотношенията с колегите и ръководството и формите за преодоляване на конфликти. Установява се, че възнагражденията като компоненти на организационната ефективност положително влияят върху мотивацията за труд на университетските преподаватели.

Анализът на получените резултати, тяхното обсъждане и интерпретация са направени професионално и показват уменията на

докторантката да се справя успешно с богатия емпиричен материал, да сравнява, да обобщава и да прави съответните изводи.

7. Научно-приложни приноси на дисертационния труд.

След запознаване с теоретичния и емпиричен анализ в дисертационния труд на Ирина Топузова мога да потвърдя че в него са постигнати следните по-важни приноси, които без съмнение се определят като научно-приложни:

1). По отношение на назначаването, оценяването и академичното израстването на университетските преподаватели, финансирането на университетите и научните изследвания, въвеждане на количествено и качествено измерими показатели, рейтингови системи и др., е направен успешен опит да се изследва мотивацията на академичния състав в зависимост от компонентите на образователната реформа.

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

3). Създаден е модел за мотивационна структура, който отразява йерархията в мотивите за работа на университетските преподаватели в България, определя значението на социално-демографските фактори, и показва взаимосвързката 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 взаимосвързки 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 показва 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.

В заключение искам да изразя своето положително отношение към представената дисертация на Ирина Топузова, като подчертавам нейните неоспорими достойнства. Теоретичната част, анализът на получените резултати, както и тяхната интерпретация, точно формулираните хипотези,

обоснованите изводи и приносните моменти са на високо научно равнище и позволяват да се даде висока и обективна оценка на постиженията на автора. Убеден съм, че на Ирина Топузова с основание може да бъде присъдена образователната и научна степен „доктор” в професионално направление психология.

Дата: 27.03.2016
Благоевград

Рецензент:.....
/проф. д.пс.н. Л. Кръстев/