

РЕЦЕНЗИЯ

На дисертация на Ирина Петрова Топузова на тема: „Образователна реформа и мотивация на университетския преподавател“, докторант към Катедра „Психология“, Философски факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски“ за получаване на образователна и научна степен “доктор” в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, по професионално направление 3.2. „Психология“

Рецензент: проф. дпсн Снежана Илиева
Катедра “Социална, трудова и педагогическа психология”,
СУ “Св. Климент Охридски”

В дисертационната разработка се проучва проблем с висока практическа стойност, който обаче е слабо изследван, а именно спецификата на мотивацията и работата в университетска среда. Значимостта на дисертацията се подсилва и от факта, че мотивацията на университетските преподаватели се разглежда в контекста на продължаващата от доста време у нас реформа в системата на висше образование, което дава възможност да се отчетат всичките противоречия, предимства, недостатъци и недомислия на промените, осъществявани в тази сфера в последното десетилетие. Още в увода се подчертават основните предизвикателства и промени в университетите, свързани с изменения в политиките за управление, в това число академично израстване и научно развитие, заплащане на труда и финансиране на научните изследвания, повишена конкуренция и изисквания за качество на обучението и конкурентоспособност.

Дисертацията е структурирана в увод, три основни глави, обобщения и изводи, приноси и препоръки, литература и приложения с общ обем от 236 страници, от които 190 са същинския текст на разработката.

Използвани са общо 179 литературни източника на български и английски език.

В първа глава е направен подробен и задълбочен анализ на теориите за мотивацията, като са разгледани както класическите възгледи и концепции за мотивацията за труд, развитието и приложението им в съвременните организации, така и се очертават тенденциите в изследване на мотивацията за работа. Анализирани теorii са илюстрирани по подходящ начин, очертани са техните обяснителни възможности и използваемост при мотивиране на хората. Направен е преглед както на теориите за съдържанието, така и за процеса на трудова мотивация, като изчерпателно е проследено развитието на възгледите и моделите за мотивация. Нужно е да се подчертае, че обзорът на тези теorii макар да изглежда лесен на пръв поглед, поради изобилието от популярни в сферата на трудовата и организационната психология и управлението на човешките ресурси възгледи, крие ред трудности, свързани с това да се оцени същественото в тях и да се отиде отвъд стандартното им представяне. Докторантката се е справила умело с тази задача, като същевременно не е пропуснала нито един от съществените възгледи за мотивацията и е успяла да проследи зависимостта между мотивацията и удовлетвореността на служителите. В тази част най-ценно от гледна точка на темата на дисертацията е търсенето и обобщаването на резултати от изследвания за мотивацията на университетските преподаватели, както и факторите на организационната среда и академичния контекст, които повлияват мотивацията и ефективността. Изведени са основните характеристики и етапи в провеждането на административната реформа и нейното отражение върху мотивацията на преподавателите, както и са посочени резултати от изследване на мотивацията на академичния състав в други страни.

Във втора глава са представени цел, задачи и хипотези на изследването, описан е инструментариумът и разпределението на

извадка, която включва 218 преподаватели от пет университета – СУ „Св. Климент Охридски“, ЮЗУ „Неофит Рилски“, УНСС, Технически университет – София, ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“. Посочените университети са с утвърдени традиции, имат установена конкурентоспособност при привличането на студенти, както и различни политики и практики относно ред мотивационни фактори като академичното израстване и развитие, стимулиране и възнаграждения на преподавателите, финансиране на научни изследвания и др., които очертават специфика в организационния контекст и култура. Близко половината от изследваните (45%) са нехабилитирани, а 25% са хабилитирани преподаватели с ръководни административни функции. Това разпределение на извадката по заемана академична длъжност и ниво в академичната йерархия дава възможност да се проследят впоследствие мотивите и отношението към реформите в образованието на всяка от тези групи и да се очертае спецификата на тяхната мотивация. Инструментариумът е апробиран и показва подходящи психометрични качества, както и трябва да се подчертае аргументирането на хипотезите и обособяването на изследователските задачи.

Анализът на резултатите от изследването е описан в трета глава. Емпиричните данни са подложени на съответните статистически анализи, които включват факторен анализ, дескриптивна статистика, еднофакторен дисперсионен, корелационен и регресионен анализи. Описанието и интерпретацията на резултатите е в съответствие с теоретичния обзор, основава се на издигнатите хипотези и задачи и е подчинено на стройна логическа последователност, което позволява да се открият най-съществените закономерности. Проверява се факторната структура на всеки от използваните инструменти, като се извеждат специфични за изследването фактори на мотивацията, удовлетвореността от работата и компонентите на образователната реформа. Трябва да бъдат подчертани

следните по-важни интерпретации на резултатите и констатациите, които произтичат от тях. На първо място, докторантката описва структурата и йерархията на мотивите на университетските преподаватели, като се установява, че превес вземат същността и характеристиките на самата работа, т.е. доминират факторите на вътрешната мотивация спрямо факторите на външната мотивация при университетските преподаватели.

Проследени са различията в мотивацията според пола, възрастта, общия трудов стаж и заеманото ниво в академичната йерархия. Няма съществени различия по пол и възраст в мотивацията, като полът влияе единствено върху мотивите, свързани с доходите, които се оценяват по-високо от жените, а възрастта определя мотивацията, свързана с автономност в работата, която закономерно нараства с възрастта. Тази тенденция се установява и при общия трудов стаж и при заеманото ниво в академичната йерархия, като в случая възрастта, стажът и заеманото ниво са свързани, т.е. с нарастването им се отчита значението на възможността за автономност, която е най-висока при хабилитираните преподаватели, които не заемат административни функции.

Анализират се ред взаимозависимости между мотивацията и удовлетвореността от работата, като се констатира, че удовлетвореността от личната отговорност и използването на способностите корелира съществено с мотивацията, свързана с характеристиките на самата работа, а удовлетвореността от условията и доходите води до нарастване на мотивите за автономност в работата. Установява се и коефициентът на детерминация между съответните променливи, като се констатира, че промените в условията, доходите и политиката на организацията ще доведат в значителна степен до промени в мотивацията, свързана с основните и допълнителни доходи. Установените корелационни връзки между мотивация и удовлетвореност дават основание в перспектива да се правят конкретни препоръки в промяна на условията и характеристиките

на работата, които да създават предпоставки за по-висока удовлетвореност от работата и по този начин да допринесат за повишаване на мотивацията.

Съществена част от анализа на резултатите се отделя на взаимозависимостите между мотивацията и факторите за организационна ефективност, от една страна, и между мотивацията и образователната реформа, разбрана като реформи в системите за назначаване, оценяване и академично израстване, в управленските стилове и в системата за възнаграждения. Установяват се изразени зависимости между мотивацията и промените в системите за назначаване, оценяване и академично израстване, които се потвърждават и при регресионния анализ, според който реформите в тази сфера повлияват мотивацията, свързана с взаимоотношенията и стратегическото управление, същността и автономността на работата. По отношение на факторите, които определят организационната ефективност, се очертава ролята на подпомагащите механизми и възнагражденията като имащи влияние върху различните аспекти на мотивацията, а далеч по-слабо е влиянието на взаимоотношенията за мотивиране на университетските преподаватели. Подпомагащите механизми, които съществуват в организацията, влияят на вътрешната мотивация, докато възнагражденията, както може да се очаква, са предиктор на външната мотивация. Прави впечатление, че готовността и капацитетът за организационна промяна като фактор за организационна ефективност не повлияват мотивацията на университетските преподаватели, като в случая този факт се нуждае от подходящо обяснение.

Анализът и интерпретацията на резултатите разкриват уменията на докторантката да обосновава своите допускания и да прави релевантни на постановката на изследването изводи и препоръки. Въз основа на изследването са направени обобщения, които имат изключителна значимост за състоянието и насоките на провежданите реформи в сферата

на висшето образование и очертават не само текущата картина в мотивацията на университетските преподаватели, но и тенденциите, които могат да бъдат изведени при осъществяване на бъдещи изменения в образователната политика и в организационните практики и управленски стилове в университетите. Подчертава се съществената необходимост от създаване на система от поддържащи механизми, които да улеснят координацията и изпълнението на работата и съответно да допринесат за повишаване на мотивацията на преподавателите.

Влиянието на отделните компоненти на реформата върху мотивацията позволява да се направи изводът, че адекватно провежданите промени и в трите изведени сфери на образователната реформа ще доведат до повишаване на мотивацията на университетските преподаватели. Съществена роля се отдава на промените в критериите за назначаване, оценяване и академично израстване на преподавателите, както и на изграждането на подходящи механизми за координиране, поддръжка и управление в сферата на висшето образование.

При обобщаване на изводите аргументирано са посочени данните в подкрепа на издигнатите хипотези, както и са изведени насоки за подобряване на различните фактори за мотивация. За всеки от факторите на мотивация са разкрити най-характерните закономерности, което дава възможност да се обособи спецификата на мотивацията на университетските преподаватели както според заеманата позиция, така и според възрастта и трудовия им стаж. Наред с това, освен различията, които съществуват в отделните фактори за мотивация, се отчитат и взаимозависимостите им с удовлетвореността от работата и влиянието на провежданите образователни реформи и фактори за организационна ефективност върху мотивацията. В резултат на това се обобщават основните тенденции и насоки за бъдещи изменения и подобрения в университетска среда, които могат да доведат до по-успешно и ефективно

въвеждане на промени в системата на висшето образование и в доближаването му до най-добрите световни практики и качество на обучението. На практика тези обобщения и базираните на тях насоки очертават възможните организационни интервенции, които могат да бъдат предприети за повишаване на мотивацията и удовлетвореността на служителите. Единственият факт, който обаче може да затрудни въвеждането на ред изменения, е този, че има тенденция за съпротива спрямо промените, което е подчертано при анализа от докторантката.

С увереност мога да заявя, че в дисертацията са разгледани и анализирани значими от теоретична и емпирична гледна точка проблеми на трудовата и организационната психология, които засягат съвременното управление на човешките ресурси, в това число процесите на назначаване, оценяване, повишаване и кариерно израстване, мотивиране и удовлетвореност на служителите от работата и управлението на промяната, като специален фокус се поставя на отношението и готовността за промяна и на различните фактори, които допринасят за ефективността на организацията. Получените резултати имат очевидна практическа значимост и приложимост, но те допринасят и за изясняване на закономерности с теоретико-приложна насоченост, тъй като разкриват влиянието на факторите за организационна ефективност и на насоките за въвеждане на организационни промени върху мотивацията за работа.

Налице са умения за обобщаване на теоретични конструкти и резултати от изследвания и за постановка, провеждане и статистическа обработка на резултатите от изследването. Докторантката показва капацитет за обобщаване, структуриране и интерпретация на резултати, както и потенциал за научна работа, което ми дава основание да препоръчам разширяването и продължаването на изследването и по отношение на други организационни фактори, които са съществени за мотивацията за работа в университетска среда.

Дисертационният труд отговаря на изискванията на ЗРАСРБ и ПЗРАСРБ за присъждане на образователната и научна степен “доктор”. Докторантката е изпълнила всички нужни критерии, което е видно от приложената документация. Тя има 7 публикации по темата на дисертацията, от които три на английски език. В автореферата коректно е отразено съдържанието на дисертацията и приносите ѝ. Това ми дава всички основания да предложа на уважаваното научно жури да присъди образователната и научната степен “доктор” на Ирина Петрова Топузова.

20.04.2016 г.

Рецензент:

(проф. д.пс.н. Снежана Илиева)