

**СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
СПЕЦИАЛНОСТ „ПСИХОЛОГИЯ“**

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д.пс.н. Соня Методиева Карабельова

**„ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА И МОТИВАЦИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА
УМЕНИЯТА В НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИЯ СЕКТОР“**

за получаване на образователна и научна степен „доктор“ в
направление 3.2. „Психология“ (Трудова, организационна и
икономическа психология)

Автор на дисертационния труд: Красимира Димитрова Бакаръджиева

1. Актуалност и значимост на разработвания научен проблем

Представеният ми за рецензия дисертационен труд е посветен на тема, която е широко изследвана в сферата на организационната психология, но въпреки това остава актуална. Съвременният свят на бизнеса се отличава с изключителна сложност и непредвидимост. Правилата на играта непрекъснато се променят. Развитието на технологиите увеличава конкуренцията, което води до радикална промяна на плановете. Променят се и ценностите на хората, макар и да са относително устойчиви. В този смисъл е важно да се дефинират и отграничат доминиращите ценностни ориентации и културни практики, които са значими за успеха на организацията като цяло, както и за отделния човек. В специализираната литература по въпроса се описват доминиращите ценностни ориентации, които оформят предпочитанията към типа култура и имат съществен ефект върху уменията и компетентностите на индивида и всекидневното му поведение в организацията. С особена сила това се отнася до неправителствените организации. В такъв аспект смятам, че темата е актуална, като значимостта ѝ се повишава от факта, че се разглежда практико-приложен проблем въз основа на межкултурни сравнения. Темата

е актуална, тъй като по-широките познания в тази сфера обогатяват разработването на политики и интервенции, които подпомагат ефективните взаимодействия в групите, високата продуктивност на организациите и оптималното съществуване за индивидите. Проучването на важни умения, определени от Европейската рамка за ключови умения „Учене през целия живот“, основани на мотивационна база и ценностна платформа за развитие на уменията, повишават значимостта на проблематиката от гледна точка на тяхната важност за ефективността както на индивидуално, така и на организационно равнище.

Докторантката си поставя амбициозната задача да адаптира и стандартизира за българския социокултурен контекст инструментариум за изследване на нови начини на мислене (креативност, критично мислене, решаване на проблеми и т.н.); нови начини на работа (работа в екип, комуникация и т.н.) и нови инструменти за организацията (дигитална компетентност, сътрудничество и т.н.). Решаването на поставените задачи и постигането на поставената цел на дисертационното проучване допринася за повишаване на актуалността и значимостта на изследвания проблем.

2. Оценка на научните резултати

Основната цел на дисертационния труд е да се направи анализ на ефектите, причините и решенията за бързи резултати за кратко време, основан на метода на „Шест Ws“, като се проследят и взаимовръзките между тях. В такъв аспект К. Бакърджиева си поставя за задача емпирично верифицира модел за изследване на тези феномени.

Основните задачи на изследването се отнасят до „оценка на уменията, извлечени от предишни преживявания и дали те могат да бъдат отнесени към 14 идентифицирани умения“. Идентифицирането и изясняването на подобни умения може да допринесе за анализа и оценката на силните и слаби страни, на основните възможности и заплахи за работещите и организацията в българската социокултурна среда.

Докторантката подхожда с достатъчно научна сериозност към решаването на поставените задачи и смятам, че е избран адекватен подход.

Дисертационният труд е разработен в рамките на 217 стандартни страници с приложенията и съдържа увод и четири глави, структурирани от гледна точка на теоретичното и емпиричното изследване на проблематиката, заключение и библиография. Библиографията включва общо 195 заглавия на български и английски език, релевантни на изследваната проблематика.

Теоретичният обзор в дисертацията очертава основните научни постижения в областта на проучваната проблематика. Той е фокусиран върху базисните конструкти и тяхната взаимовръзка. Разгледани и анализирани са теоретични и емпирични изследвания, като докторантката представя идеите на изследователите в тяхната историческа последователност и откроява съвременните постижения в тази област.

Първи параграф в теоретичната глава представя концепциите за основните ценностни измерения, които са в основата на културата и рефлектират върху всекидневното поведение на индивидуално и организационно равнище. Докторантката обръща внимание на „Рамката на конкуриращите се ценности“ на К. Камерън и Р. Куин, на концепцията на Д. Чатмън, Ч. О`Райли и Д. Калдуел за ценностните социални стандарти, както и на идеите на Р. Кук и К. Лаферти за стиловете поведенчески норми, основани на клъстерите организационна култура. Основно място е отделено на теоретичните и емпирични подходи на Р. Харисън и Ч. Хенди, Ф. Тромпенаарс и Ч. Хампдън-Търнър, Х. Хофстеде и сътрудници, Т. Дийл и А. Кенеди, видовете организационна култура.

В отделен параграф са разгледани структурата и типологията на ценностите, основните мотивационни модели и теории за мотивация. Описани са концепциите за мотивацията на Е. Маслоу и Фр. Хърцбърг, Д. Макклилънд, В. Вруум и Д. Ст. Адамс, Г. Латам и П. Лок. Допълнително са представени подходите на Д. Лоуенстейн, П. Лоурънс и Н. Нория, Ж. Екълс и А. Уигфийлд, К. Дук, Б. Цимерман, Р. Райън и Ел Дисси. Не са пропуснати и критичните анализи в тази посока.

В последния параграф на тази глава се дискутират проблемите, свързани с ролята и мястото на уменията и компетентностите в развитието на индивида и неправителствената организация. Специално внимание е обърнато на концептуалната рамка на трите ключови компетенции на Л. Салганик и Д. Ричен, която се основава на универсалните ценности взаимодействие,

автономност и интерактивно използване на инструменти. Също така са представени и основните категории компетентности, които допринасят за изграждането на иновативно, отговорно и осъзнато поведение на индивида.

Литературният обзор е изчерпателен, логично структуриран и показва добро познаване на проблемите, свързани с темата. Заключениеето обосновава необходимостта от провеждане на проучването, което е основа на обсъждания проект за дисертационен труд на К. Бакърджиева.

Във втора глава докторантката теоретично обосновава модела на проучването, който си поставя за цел да верифицира. В тази връзка са представени данни от проучвания, в които К. Бакърджиева има съществено участие:

1. Бъдещи умения на третия сектор – включва сравнителен анализ на структурата на третия сектор в 10 Европейски страни (България, Финландия, Унгария, Италия, Латвия, Полша, Португалия, Румъния, Турция и Англия). Направен е предварителен анализ на структурата на неправителствения сектор в посочените десет страни в Европа.
2. Бенчмаркинг анализ за изследване на конструкта „бъдещи умения в неправителствения сектор“, въз основа на който се сравняват организационните практики, процеси и продукти с най-добрите в света. Данните за този анализ са събрани от онлайн проучване, насочено към координаторите, директно работещи с доброволци. Основната цел е да се установят уменията и способностите, които са важни за бъдещото развитие на неправителствените организации. Въз основа на данните са изведени същността на професията координатор, очакваните развития в неправителствения сектор и потребностите от обучение.
3. Теоретични предположения за развитието на третия сектор в съвременна Европа, които се съдържат в четири сценария за развитие:
 - a. Сценарий на статуквото (адаптиране към постоянна промяна).
 - b. Сценарий на свободни общности
 - c. Сценарий на нарастващи неравенства
 - d. Технически сценарий

4. Проведени са и интервюта с експерти, които включват коментари за първоначалните резултати от изследването; както и виждания за необходимите умения в работата с доброволци по отношение на сценариите за развитие на сектора.

Въз основа на анализа и интерпретацията на резултатите от тези проучвания докторантката си поставя за цел да проведе собствено емпирично изследване, въз основа на което да бъдат очертани пет основни сфери, важни за ефективността на работата на хората в неправителствени организации:

1. Профил на организационна култура на неправителствения сектор и влиянието ѝ върху мотивацията за развитие на уменията на членовете на организацията.
2. Взаимовръзка между промяната в личностното развитие и организационната култура.
3. Уменията и компетенциите, които се отнасят към различните видове организационна култура.
4. Връзката между организационна култура, ефективно обучение и мотивация на работещите в неправителствени организации.
5. Въздействието на процесите на развитие на неправителствения сектор върху организационната култура.

От всичко представено във втора глава мога да направя извода, че методологията на проучването е ясно и последователно описана. Използваният дизайн, процедура и методи са адекватни на целта и задачите на проекта за дисертация.

В трета глава подробно и коректно е представена теоретичната рамка, целта, хипотезите и задачите на емпиричното изследване. Основната идея е свързана с верифицирането на оптимизиран модел на работа в неправителствения сектор в България. За целта е описана необходимата мотивационна база и ценностна платформа за развитие на уменията, основани на съответните базови теоретични и емпирични подходи. Към тях се отнасят моделите за откриване и развитите на бъдещи умения и компетентности:

1. Модел на взаимно обучение: Планиране на бъдещи умения.
2. Модел на взаимно обучение: Бъдещи умения / инструмент за прогнозиране.

3. Модел за прогнозиране на заинтересованите страни.

Коректно и професионално са описани въпросниците и скалите, използвани в емпиричното изследване: за измерване на типовете култура, за мотивацията на учене, за изследване на уменията, за измеренията на обучаващата се организация, за изследване на нагласите към работата, за измерване на подходите за развитие на уменията.

Допълнително подробно е описана структурата на качествено проучване, за целта на което е полуструктурирано интервю

Подробно са описани и извадките, върху които са проведени качествено и количествените изследвания, със съответните демографски признаци.

Четвърта глава е посветена на резултатите от проведените собствени проучвания.

Коректно са представени резултатите от приложения качествен анализ на проведените полуструктурирани интервюта. Въз основа на тях е установява позитивна нагласа и мотивация за учене през целия живот като единствена възможност за развитие и ключово значение за постигане на професионален успех и удовлетвореност. Изведените са също така основните характеристики на четирите типа организационна култура по модела на „Рамката на конкуриращите се ценности“ на К. Камерън и Р. Куин в български контекст. Допълнително са описани и 10 типа най-важни умения, както и очакванията към обучителните организации.

За проверка на хипотезите, свързани с целите на количественото изследване са приложени статически методи, които дават възможност за извеждане на различията и ефектите на изследваните демографски признаци, взаимовръзките между изследваните конструктори и техните ефекти. Получените резултати са коректно и професионално описани.

Тази част на дисертацията завършва с идеи за подобряване на моделите и създаване на карта на уменията и компетенциите, групирани в следните сфери: интелектуални и творчески способности, първоначални практически умения и общи преносими умения.

Експертната на К. Бакърджиева по темата проличава в структурирането на докладваните резултати, в дискусията на резултатите от емпирични проучвания в изследваната област.

Положителната оценка на представения дисертационен труд може да бъде разпозната в следните обобщения:

- a. Избрани са подходящи теоретични подходи, въз основа на които е изграден дизайна на емпирично проучване.
- b. Емпиричният подход осигурява данни за очертаване на профила на организационна култура на неправителствения сектор в българския социокултурен контекст.
- c. Проучването предостави възможност за разкриване на причинно-следствени връзки и зависимости, които висока достоверност проверят хипотезите.
- d. Обобщенията и сравнителните анализи с данни от други проучвания са адекватни и имат конкретна практическа приложимост. Те се използват за разработването на карта на уменията и компетенциите, които подпомагат ефективните взаимодействия в групите, високата продуктивност на организациите и оптималното съществуване за индивидите.

Основният извод е, че представената дисертация показва компетентността на К. Бакърджиева да анализира теоретични подходи и интерпретира резултати от емпирични изследвания, което ѝ дава възможност да прави заключения за организационната практика. Всичко това е индикатор за задълбочен изследователски интерес към разглежданата проблематика.

Имам технически бележки, които не омаловажават труда на докторантката.

Авторефератът отразява основните параметри на темата, като са представени както теоретични анализи, така и експериментални резултати. Текстът напълно отговаря на изискванията.

Красимира Бакърджиева представя 5 публикации в научни издания, които са достатъчни и напълно покриват минималните изисквания.

3. Заключение

Дисертационният труд на Красимира Бакърджиева представлява цялостно и задълбочено изследване на актуална научна тематика, като получените резултати могат да намерят приложение в консултантската

практика. Дисертацията и свързаните с нея публикации отговарят на изискванията и наукометричните критерии на Закона за развитие на академичния състав в Република България и Правилника за неговото прилагане за присъждане на образователната и научна степен „доктор“.

Като имам предвид актуалността на темата на дисертационния труд, задълбоченият теоретичен анализ на изследователските данни и успешно проведеното изследване, убедено давам своята положителна оценка и предлагам на членовете на Научното жури да гласуват положително за присъждане на образователната и научна степен **„доктор“ на Красимира Димитрова Бакърджиева** по професионално направление **3.2. Психология (Трудова, организационна и икономическа психология)**.

15.10. 2025 г.
гр. София

Рецензент:
(проф. д.пс.н.С. Карабельова)