

СТАНОВИЩЕ

От проф. д-р Галина Домусчиева-Роглева
на дисертационния труд на Красимира Димитрова Бакърджиева
на тема: **„Организационна култура и мотивация за развитие на уменията
в неправителствения сектор“**

Научен ръководител: проф. д. пс. н. Снежана Илиева
За получаване на образователната и научната степен „доктор“
в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки,
професионално направление 3.2. „Психология“, докторска програма
„Организационна психология“

Дисертационният труд е насочен към проучване на изключително актуална и обществено значима тема, фокусирана върху взаимосвързката между организационната култура, мотивацията за учене и развитието на необходимите умения в неправителствения сектор.

Неправителственият сектор в Европа е определен като третата най-голяма „индустрия“ и в условията на глобализация, дигитализация и нарастващо културно многообразие, секторът е изправен пред предизвикателства, налагащи спешно прогнозиране и развитие на необходимите бъдещи умения. Изследването запълва съществена празнина, тъй като до момента у нас не е провеждано подобно проучване относно организационната култура и необходимостта от бъдещи умения в неправителствения сектор. Поставеният фокус върху ролята на организационната култура като основен фактор за развитието на мотивацията за учене и уменията осигурява задълбочено разбиране на практиките в сектора.

Представената дисертация е с обем 217 страници, от които 27 страници приложения, включва 34 таблици и една фигура. Библиографската справка съдържа 195 източника, от които - 28 на кирилица, 167 на латиница. Дисертацията има логична, последователна и добре структурирана композиция (увод, четири глави, заключение, библиография и приложения), която напълно съответства на изискванията за научноизследователска работа.

Първата глава (8-95 стр.) задълбочено и систематизирано представя широк теоретичен обзор на ключови концепции по отношение на организационната култура. Представени са и са анализирани множество класически и съвременни модели, което показва отлична ориентация в материята.

В следващите части се обсъждат структурата на ценностите, потребностите на личността и ролята на саморегулацията и вътрешната мотивация. Изведена е специфичната мотивация за работа в неправителствения сектор, която се корени в удовлетвореност от постигнатите резултати, социална и етична полезност, както и придобиването на нови умения и опит. Представен е обхватът на ключовите компетентности, Европейската рамка за ключови компетентности за учене през целия живот и моделите на трансформиращи компетентности, насочени към нуждите на бъдещето.

Последната част на първа глава включва сравнително изследване, реализирано от докторантката като участник в европейски проекти и анализ на тенденциите в европейския неправителствен сектор, базиран на сценарии за развитие.

Във втората глава (96 - 114 стр.) ясно са дефинирани целта, теоретичния модел на емпиричното изследване, работните хипотези, задачите, методиката, изследваните лица и организацията на изследването.

Детайлно е описана методиката на изследване, която е съобразена с теоретичния обзор, целта, хипотезите и задачите на изследването.

Методическият инструментариум, подходящо подбран за постигане на целта и задачите, съдържа набор от пет психологически въпросници, включително и специално разработена методика за целите на изследването. Извадката на емпиричното изследване включва 285 респонденти, заемащи позиции в организации от неправителствения сектор като собственици, управители, служители и доброволци.

В третата глава (115 - 161 стр.) докторантката демонстрира високи професионални умения за интерпретиране на резултатите от изследванията. Анализът е статистически прецизен, като включва изследване на различията според демографски фактори и прилагане на корелационен и регресионен анализ, които установяват причинно-следствени връзки.

Изведени са и са анализирани интересни тенденции, установени по отношение на ангажираността и влиянието на културата. Наблюдават се значими различия по отношение на пола, като жените показват по-високи стойности на ангажираност (пълна концентрация и поглъщане от работните дейности).

Организационната култура има значително влияние върху развитието на уменията, като клановата и йерархичната култура предполагат вътрешна насоченост. Въпреки това, секторът показва висока чувствителност към управление на разнообразието.

Ангажираността в работата е най-важният фактор за развитието на всички умения, като най-силно е влиянието върху управление на промените, аналитичните умения и уменията за учене и усъвършенстване.

Регистрирано е отрицателно влияние на удовлетвореността от работата върху развитието на аналитичните и междуличностните умения, което е важна и нетривиална констатация – колкото по-удовлетворени са служителите,

толкова по-малко са мотивирани да развиват тези ключови умения. Този парадоксален резултат може да означава, че:

1. Удовлетвореността води до чувство на самодостатъчност и липса на стимул за допълнително усъвършенстване.

2. Служителите с вече развити аналитични/междучностни умения са по-малко удовлетворени, защото осъзнават повече пропуските и предизвикателствата в неправителствения сектор.

В четвъртата глава (162-169 стр.) се предлага модел на взаимно обучение (за планиране на бъдещи умения) и модел за прогнозиране на бъдещи умения. Очертава се необходимостта от развитието на аналитични умения, междучностни умения, лидерски умения и управление на разнообразието като ключови за сектора. Вниманието се насочва към необходимостта от развитие на умения за работа с технологичните иновации. Това показва стремеж към директна практическа приложимост на резултатите за оптимизиране на работата в неправителствения сектор.

Съществените приноси на дисертационния труд имат научен и приложно-практически характер. Те са свързани с провеждането на изчерпателно и първо по рода си у нас изследване чрез добре подбрани методики на организационната култура, мотивацията за учене, отношението към работата и развитие на уменията, значими за работата в неправителствения сектор.

Особено ценни са формулираните взаимовръзки между организационната култура, мотивацията и развитието на уменията, както и откриването на силното отрицателно влияние на удовлетвореността върху аналитичните и междучностните умения. Тези изводи представляват значим научен принос и служат като отлична основа за формулиране на бъдещи стратегии за развитие на човешките ресурси в неправителствения сектор.

Авторефератът отразява коректно съдържанието на дисертационния труд и в него са представени най-значимите проблеми и резултати, които са анализирани и интерпретирани. Приложен е списък на пет статии по изследваната проблематика.

Заключение: В представения труд Красимира Бакърджиева показва отлично познаване и ориентиране в литературата, посветена на теоретичните аспекти на проблема и умения за провеждане на емпирично изследване, статистически анализ и извеждане на научно обосновани обобщения. Поставените цел и задачи са напълно постигнати в задълбочено, комплексно и навременно научно изследване на ключов аспект от функционирането на неправителствения сектор.

Дисертационният труд на тема: „Организационна култура и мотивация за развитие на уменията в неправителствения сектор“ съответства на изискванията за придобиване на образователна и научна степен „Доктор“, регламентирани в Закона за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ), Правилника за прилагане на ЗРАСРБ и на Наредбата за придобиване на образователната и научна степен „Доктор“ в СУ „Климент Охридски“. Получените резултати имат приносен характер, като наред с това трудът има значителна практическа стойност.

Като имам предвид посоченото, предлагам на уважаемото научно жури да присъди образователната и научна степен „Доктор“ в професионално направление 3.2. „Психология“, докторска програма „Организационна психология“ на Красимира Димитрова Бакърджиева.

10.10.2025 г.

Член на научното жури

(проф. д-р Галина Домусчиева-Роглева)