

Научна област: 3. Социални, стопански и правни науки

Професионално направление: 3.3. Политически науки

Факултет: Философски

Катедра: Публична администрация

СУ "Климент Охридски"

РЕЦЕНЗИЯ

От доц. д-р. Ангелина Мирославова Марковска,

от ВТУ "Св.св.Кирил и Методий"

на дисертационния труд на

Brazioti V. Aristeia

"Relationship between motivation and work conditions as crucial topic in Human Resources management in the public sector"

за присъждане на ОНС "доктор" в професионално направление 3.3.
Политически науки, специалност "Публична администрация"

1. Информация за процедурата, дисертацията, автореферата и публикациите:

От представените на вниманието на уважаемото жури документи и материали може да се посочи, че не са допуснати нарушения по процедурата за придобиване на образователна и научна степен „доктор“. Като цяло дисертацията отговаря на изискванията на чл. 6, ал. 3 от Закона за развитие на академичния състав в Република България. Докторантката е проучила богат набор от налични източници и литература по темата на дисертационното изследване. Доказателство за задълбочените й теоретични познания в областта на управлението и публичната администрация са и коректно цитираните и посочени 149 теоретични изследвания, монографии, анализи, статии и интернет източници главно на английски и гръцки език. Авторефератът коректно отразява предмета и

обекта на дисертацията, както и поставените цели и задачи, структура и основни резултати от изследването. Докторантката е реализирала 3 научни публикации по темата, две от които са публикувани в сборници от участия в международни научни конференции, а една в научно списание.

2. Актуалност и значимост на изследвания проблем

Дисертацията на Аристея Бразиоти, представена на вниманието на уважаемото научно жури се отличава с актуалност и значимост на изследвания проблем във време на тежка социално-икономическа криза, причинена от много вътрешни и външни фактори на местно, регионално, национално и наднационално ниво. Дисертацията се фокусира върху връзката между условията на труд и мотивацията на служителите в публичния сектор, като предпоставка за по-висока ефективност при предоставянето на публични услуги и по-специално като важен фактор, бих казал „мяра“ за стратегическо управление на човешките ресурси .

По мое скромно мнение, оригиналността и значимостта на предложеното дисертационно изследване се състоят в професионално проведеното, обработено и анализирано теренно проучване на факторите, влияещи върху нивото на мотивация на ангажираните в публичния сектор, и по-конкретно на фактора условия на труд. Последният се извежда като проблемна област, провокирала формулиране на поредица от мерки за подобряване и прилагане на добри управленски стратегии, свързани с управлението на хората, с цел постигане на висока ефективност при предоставяните обществени услуги и ефективността на публичните институции.

Актуалността на изследването се допълва от закъснелия или по-точно, не се случил се преход в областта на публичната администрация от остарялата бюрократична система към модерен и иновативен модел на управление, фокусиран върху ефикасността и ефективността, с цел предоставяне на интегрирани, качествени услуги на гражданите и активизиране на участието им в процесите на вземане на решения при изготвяне и прилагане на публичните политики.

Подробно очертаните проблемни области на изследването са своеобразна моментна снимка не само на настоящата социално-икономическа и политическа ситуация в гръцката държава и по-специално в гръцката публична администрация, но бих казала, че до голяма степен е аналог на съвременността, което придава на резултатите от дисертационното изследване висока добавена стойност по отношение на тяхната приложимост и в наднационален мащаб. В тази връзка, като първи принос

на дисертацията определям дообогатяването на научното познание по отношение на зависимостите между мотивацията и условията на труд на ангажираните в публичния сектор.

3. Обща информация за дисертацията

Дисертационното изследване се състои от 192 страници активен текст, включващи увод, пет проблемни глави и библиографска справка, наброяваща 141 източника. В подкрепа на анализа са предоставени 36 таблици и 33 фигури. Темата на изследването е формулирана коректно, като всяка от нейните съставляващи елементи намира последващо логическо разгръщане в общата композиция на текста.

Г-жа Бразиоти използва подчертано интердисциплинарен подход, включително методологически инструментариум, използван от различни научни области, като социология, публична администрация и управление, икономика, политология, психология и др. По-конкретно, докторантът обръща внимание на два вида мотивация: вътрешна мотивация и външна. Първата е свързана с вътрешния импулс за работа и удоволствие на което индивидът се наслаждава, упражнявайки своята дейност. Външното стимулиране е продукт на получените материални стимули от положения труд. В този смисъл целта на дисертационното изследване е да демонстрира до каква степен хигиенните фактори, с които държавните служители се сблъскват в ежедневната си работна среда, влияят върху степента на тяхната мотивация.

На по-дълбоко тематично равнище дисертацията изследва и анализира понятието "мотивация" и нейното взаимодействие с променливите условия на труд, взаимоотношения между работници и мениджъри, привързаността на служителите към работата им и взаимоотношенията между колегите, ангажирани в публичния сектор.

Структурата на дисертацията следва логиката на изследването, състояща се условно от две класически части: теоретично-изследователска (обхващаща 1-3 глави) и практико-приложна (глави 4-5). Изследването се базира на Теорията за самоопределението (SDT) и Двухфакторната теория на Херцберг, която предлага многоизмерен анализ на мотивацията за работа, съчетаващ както вътрешни, така и външни механизми за регулиране на поведението. В допълнение е използван и desk research, както и анализ на казуси. В своята конкретика, осъщественото изследване се отнася до административния, както и до техническия персонал, работещ в района на Тесалия и по-специално в четири гръцки градове: Волос, Лариса, Трикала и Кардица. В допълнение, емпиричното изследване

доказва с количествени данни ефекта и приноса на всяка променлива от работната среда, така и интензивността на взаимодействието им с ендогенните и екзогенните форми на мотивация на служителите в публичния сектор. Емпиричното проучване доказва до колко различните форми на мотивация оказват сходен ефект върху служителите с различна демография и произход. Анализът на данните също така доказва как факторите, които съставляват променливата на условията на труд влияят и върху мотивацията на отделния служител. В допълнение, взаимодействието на различните форми на мотивация е широко проучена, имайки в предвид индивидуалните особености на респондентите.

Въпросникът на който се базира проучването се състои от три основни части, в които авторът е демонстрирал способността си да структурира интервюта за надеждни поледи изследвания и особено да обработва и анализира данни, да обобщава изводи подпльтени със сериозна теоретична и емпирична аргументация.

- Първата част на въпросника онагледява демографските особености;
- Втората част има за цел да акумулира данни за мотивацията на служителите, като прилага многофакторна скала на стимулите за работа;
- Третият раздел на въпросника е насочен към факторите, които съставляват условията на труд и конкретно към хигиенните фактори, според двуфакторната теория на Херцберг. Тази част се състои от шест подскали, измерващи връзката на политиката на организацията с нейните служители, сигурността на работната среда, връзката между служители-мениджъри, отношението към заплащането (2 въпроса) и условията на труд, като отговорите са анализирани, следвайки седемстепенната скала на Ликерт. Данните са анализирани с помощта на стандартни статистически методи. Едно от достойнствата на работата е, че авторът не се ангажира предварително с конкретна и тясно формулирана хипотеза, а по-скоро чрез индукционни тестове в поредица от предположения, които последователно биват потвърждавани или отхвърляни и на тази основа логично формулира заключения, становище и препоръки.

Уводът очертава проблемните области на изследването, както и мотивацията, провокирала изследователския интерес. Параметрите в рамките на които докторантът оперира, а именно разликите в мотивацията на служителите в частната и публичната сфера са коректно посочени. В този смисъл дисертацията запълва вакуума в областта на изследваната проблематика по отношение на недостатъчно задълбоченото количествено

и качествено изследване на показатели, получени от анализ на работната среда, формиращи мотивация на служителите в публичните институции.

Първата глава е озаглавена "Мотивация" и има силен теоретичен и информативен характер. В рамките на три параграфа г-жа Бразиоти разгръща логически тезата си, следвайки установената рамка на дефиницията на понятието "мотивация", механизмите за нейното формиране и представя накратко 9 основни теории за мотивацията от различни области на научното познание, категоризирани в две основни групи : теориите относно естеството на мотивацията (теории на съдържанието) и теориите на процесите.

Акцентира се върху ключовото значение на мотиваторите като агенти на мотивационния процес, като ги разграничава на първични и вторични. Според мен, тук трябва ясно да се подчертае определението към което авторът ще се придържа в хода на изследването си, както и приоритетът, който ще бъде отдаден на първичните или вторичните мотиватори. Откривам достойнствата на първата глава в критичния прочит на разглежданите теории, както и в опита за сравнителен анализ между тях, като например между теорията на Маслоу и теорията на Херцберг (стр. 23) и предоставянето на необходимите инструменти за мотивация на персонала, като се имат в предвид уменията на служителите, за да се подобри тяхната производителност и ефективност, така че да се натрупат конкурентни предимства за самата организация.

Втора глава фокусира изследователския интерес върху така наречените вътрешни и външни фактори или мотиватори и значението на условията на труд в скалата за оценка. Откривам приноса тук в опита да се представи и разкрие тясната взаимовръзка между така наречените вътрешни фактори за мотивация на служителите в публичния сектор, разгледан и доказан в казуса на няколко гръцки болници. Оценката на възприятията на служителите от публичния сектор по отношение подкрепата, която получават от преките си ръководители за професионален растеж, компетентност и автономност би способствала за увеличаване на тяхната вътрешна мотивация. За разлика от това, външните мотивации могат само временно да са от полза за организацията, тъй като е доказано, че имат отрицателно дългосрочно въздействие. В трети параграф вниманието се насочва не само към физическите измерения на условията на труд, но също и към тези, свързани със социалната среда и към поведението на служителите. Условията на труд се изследват в светлината на логистичната инфраструктура, от едната страна и работната среда, от другата. Според

мен втора глава представлява концептуалната рамка, върху която се базират формулираните хипотези, тествани в изследователската част на дисертацията.

Третата глава вече стеснява изследователското поле до предмета на дисертация, а именно мотивацията на служителите в публичния сектор. Направен е обстоен преглед на фундаментални изследвания в полето на широкия публичен сектор (Болдуин, Крюсън, Пери и Уайз, Алонсо и Луис и др.). Авторът на дисертацията демонстрира задълбочени познания както за историческата хронология на кризата в гръцката публична сфера, така и за теорията на проблема, което му позволява професионално и компетентно да съотнесе изведените теоретични модели към състоянието на гръцката държавна администрация и да направи заключения относно нейната ефективност и ефикасност, както и да очертае присъщи характеристики в сравнителен план с други държавни институции.

Глави четвърта и пета имат подчертана практическа и приложна приложна стойност, със значителен приносен акцент. В рамките на 40 страници са надлежно описани целите, методологията и резултатите от проведеното теренно проучване, като са подкрепени с необходимите статистически реквизити, за да се изследва връзката между мотивацията на служителите в публичния сектор и условията на труд в тяхната работна среда. Дизайнът на изследователския процес включва проектиране на въпросник, извадка от изследването, събиране на данни и методологията за анализ на резултатите. Напълно приемам избраната изследователска техника и използваните социологически инструменти. При тяхното практическо приложение е демонстриран професионализъм и добра подготовка.

4. Оценка на научно-приложните резултати и приноси на дисертацията

Въпреки че няма ясно формулирана авторска самооценка за приносите по темата на дисертацията, в рамките на проведеното и обобщено изследване мога да подчертая следните по-важни и значим приноси:

- 1) Създаден е модел на най-добри практики за ефективно и ефикасно управление на човешките ресурси в публичния сектор, отнасящ се до връзката между мотивацията и условията на труд в гръцкото общество по отношение на крайните резултати. Този модел може да бъде приложен и при сравнителни анализи на различни национални системи за предоставяне на обществени услуги и в други европейските държави.

2) Предложен е работещ механизъм за регулярни количествени и качествени измервания на степента на мотивация и удовлетвореност на служителите в публичните институции като предпоставка за устойчиво развитие в областта на публичната администрация и за реализиране на оперативните цели на публичните институции.

3) Обогаляване на научната литература с разработването на структурен модел, подкрепящ положителното въздействие на механизма за измерване на управленските дейности, както и използването на проучвания за насърчаване на организационна култура за промяна и иновации в областта на обществените услуги.

4) Коректно събраните, анализирани и обобщени количествени и качествени данни могат да служат като ценна информация и основа за ефективно лидерство от нов тип, ориентирано към налагането на нови културни и ценностни модели на поведение в рамките на организациите, както и последващи действия за стратегическо планиране.

5. Критични бележки и препоръки

Нямам формална причина за отправяне на критични бележки по рецензираната дисертация, защото те биха били резултат от собствения ми анализ и прочит на разгледаните проблемни въпроси. Ще отбележа обаче някои от критичните си наблюдения, които по-скоро трябва да бъдат приети като насоки по отношение на усъвършенстването и обогатяването на дисертационното изследване:

1. Съществува известна фрагментация по отношение на съдържанието, което според мен се дължи на липсата на логически направени връзки между различните глави;

2. Няма ясно формулирана изследователска хипотеза, която, макар и косвено да е уловена в хода на изложението, усложнява, по мое мнение, изследователската задача и най-вече обективното формулиране на заключенията;

3. Мисля, че формулирането на заключение и самооценката на автора за приносите биха спомогнали само за по-ясно дефиниране на собствената позиция по въпроса.

Бих искал да отправя предложение на г-жа Аристея Бразиоти при нейните евентуални бъдещи занимания по темата на изследването в сравнителен европейски аспект, да добави към теоретичната си рамка и

модела на Х.Хофстеде за културните дименсии като рамка за межкултурна комуникация.

6. Оценка на дисертацията

Дисертацията на Аристея Бразиоти „Връзката между мотивацията и условията на труд като ключова тема в управлението на човешките ресурси в публичния сектор” съдържа изследователски принос със значителна научна, методологична и практическа стойност и напълно отговаря на изискванията за присъждане на образователна и научна степен "доктор".

Давам положителна оценка и препоръчвам на почетното жури да присъди на Аристея В. Бразиоти образователната и научна степен „доктор по Политически науки в професионално направление 3.3. Политически науки (специалност "Публична администрация").

Дата: 02.06.2021г.

.....

Доц.д-р. Ангелина Марковска