

Рецензия
на дисертационен труд
за получаване на научно-образователна степен “доктор”
по професионално направление 3.3 “Политически науки“ (Публична
администрация)

Автор на дисертационния труд: Аристея Бразиоти

Тема на дисертацията: „Взаимодействие между мотивацията и условията на труд като ключов въпрос при управлението на човешките ресурси в публичния сектор“;

Автор на рецензията: доц. д-р Елена Калфова, Катедра „Публична администрация, СУ „Св. Климент Охридски“

1. **Обща характеристика на дисертационния труд**

Дисертационното изследване „Взаимодействие между мотивацията и условията на труд като ключов въпрос при управлението на човешките ресурси в публичния сектор” на Аристея Бразиоти отговаря от структурна и съдържателна гледна точка на изискванията за разработването на подобен вид труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“.

Представената дисертация е с общ обем от 192 страници, организирани в 5 глави, въведение, заключение и 2 приложения. Структурата е подходяща и дава възможност за представяне на изследването на докторската дисертация. Дисертацията е разработена на основата на представителна научна литература на български и английски език. Цитирането е добросъвестно и допринася за постигане на целите на дисертацията.

Структурата на докторската дисертация съответства на стандартите на жанра. Въведението ясно определя обекта и предмета на изследването, целите, задачите, методите на изследването. Така изградената рамка за анализ е логична, последователна, целта е амбициозна и засяга актуални проблеми от развитието на публичната администрация, на управлението на човешките ресурси в публичния сектор като се поставя специален акцент върху значението на условията на труда за мотивирането на служителите. Докторантката си поставя амбициозната и много интересна от научна и научно-приложна гледна точка цел да установи степента, в която условията на труд влияят върху мотивацията на служителите в публичната администрация. Освен това авторката разширява анализа като си поставя и допълнителна цел – да установи

конкретното значение на всеки един от факторите на работната среда върху мотивацията на служителите като прави ясно разграничава екзогенните и ендогенните фактори. Докторантката успешно се справя с постигането на тези цели, като резултатите биха могли да бъдат много полезни за създаването на конкретни управленски подходи за повишаване на мотивацията на служителите.

Формулирането на изследователски хипотези, които се тестват в процеса на анализ, е илюстрация на много добра изследователска култура. Изследователските хипотези са базирани на възприетата методология и съответстват на трите основни посоки на изследване. Първата група тествани хипотези е свързана с прякото влияние на факторите на работната среда върху мотивацията на служителите, втората – с изследването на връзката между различните форми на мотивация, като те се анализират и представят в отделните подкатегории, които възникват след ендогенните и екзогенните процеси на индивида, според теорията за самоопределяне, а третата с – анализ на влиянието на демографските характеристики върху всяко от отделните измерения, които съставят мотивация и различните елементи на условията на труд. Тестването на тези изследователски хипотези е направено чрез систематично, последователно изследване. Авторката развива и доказва тезата, че условията на труд са от съществено значение за мотивацията за работа на служителите в публичната администрация. В допълнение са изведени и специфики на този процес спрямо различни социални и демографски групи и са ограничени различните типове мотивация.

В първа глава са изяснени основните понятия и методологическите подходи, които авторката използва при разработване на докторската си дисертация. На теоретично равнище са изведени понятията за мотивация и мотивационни процеси. Детайлно са анализирани основните теоретични концепции за мотивация и тяхното развитие в последните десетилетия. Авторката обвързва и мотивационните подходи с подходите за повишаване на производителността и ефективността на служителите и съответно – със създаването на конкурентни предимства за организацията. Глава втора разширява теоретичната основа с анализ на различните мотивационни фактори, като е направена систематизация на мотивационните фактори в две групи – вътрешни и външни, икономически и неикономически и др. Изведени са връзките между отделните мотивационни фактори и поведението. Детайлно е дефинирано понятието условия на труд. Изградена е непротиворечива теоретична основа, на чиято база са изведени изследователските хипотези. В третата глава са разгледани особеностите на мотивационния процес в публичния сектор. Авторката дискутира възможностите за

пренасяне на теоретични концепции, разработени на базата на изследвания в частния сектор, върху публичния сектор. Възприема се тезата, че те са приложими, но ако се отчитат някои специфики на публичната администрация. Като основна такава е изведено влиянието на политическата система върху администрацията и на специфичния процес на регулиране на сектора. В четвърта глава са представени методологията и резултатите от емпиричното изследване. Методологията на емпиричното изследване е разработена много подробно. Детайлно са изведени спецификите на различните емпирични методи. Обоснован е изборът на методи за набиране на данни (анкета) и методологията за обработка на данните. Авторката е направила задълбочен анализ на данните, набрани от емпиричното проучване. Аристея Бразиоти демонстрира много високо ниво на познания за различните методи за обработка на данни. Те са подбрани по подходящ начин по отношение на целите на изследването и вида на събраните данни. Детайлно са изведени връзките между различни демографски характеристики (пол, възраст и др.) и социални характеристики (например: ниво на образование) и нивото на влияние на факторите на работната среда върху мотивацията на отделните групи. Формулирани са факторите, които определят мотивацията на служителите, както и възможностите за повишаване на тяхната мотивация. Препоръките, формулирани за подобряване на практиките за управление на човешките ресурси, особено препоръките за подобряване на конкретни управленските техники за повишаване на мотивацията на служителите в публичния сектор и предложения за иновативни такива, могат да бъдат много полезни в практиката на публичните институции.

Цялостната ми оценка на докторската дисертация е положителна. Представен е задълбочен и защитим текст, който е резултат от последователни и целенасочени усилия. Дисертантката е извършила значителна по обем работа с добро качество, за да идентифицира, прегледа и анализира значителна по обем информация. Повдигат се актуални и важни въпроси относно развитието на публичната администрация, за необходимостта на специфични подходи за управление на ефективността в публичната администрация, за значението на условията на труд за повишаване на мотивацията на служителите в администрация. Напълно споделям разбирането на авторката за че класическите модели за повишаване на мотивацията в публичната администрация имат своите специфики, съответно – необходимо е да бъдат адаптирани съществуващите модели (разработени предимно върху опитана на частния сектор) съобразно тези специфики. Авторката защитава и тезата, че в общата теоретична рамка на

мотивационните фактори, условията на труд имат съществено място. В този аспект на изследването, авторката отново извежда някои специфики на публичния сектор.

Дисертантката използва класически дедуктивен подход на анализ. Поставяйки теоретично въпросите за мотивационните процеси и значението на условията на труд, авторът анализира връзката между двата процеса. Резултатите от проведеното емпирично изследване ясно свидетелстват за извършена значителна теренна работа. Изследването е проведено само в един регион на Гърция, но поради завидно добрата си методология е напълно приложимо и в други региони. Това е пилотно проучване по своята същност, на чиято основа могат да се разработят и по-задълбочени и разширени анализи в бъдеще.

Така реализираното дисертационно изследване доказва, че авторката има компетенции за провеждане на научно изследване: тя демонстрира задълбочени познания по теоретични парадигми и много добри умения за провеждане на емпирични изследвания, както и за анализ на научни факти.

2. Актуалност

Проблемите, анализирани в докторската дисертация, са едновременно актуални в няколко направления: за практиките на публичната администрация, за проблемите, свързани с управлението на мотивационните процеси в публичната администрация и факторите, от които те зависят, според мен, от особено значение е въпросът за това как да се подобри ефективността на публичната администрация. Това е една от горещите теми в управленската наука. Много интересен и със съществено научно-приложно значение е начинът, чрез който докторантката обвързва системата за управление на мотивацията с подходите за повишаване на общата ефективност от функционирането на публичната администрация. Разбира се, този общ проблем поражда множество въпроси и различни възможности за научен анализ. Докторската дисертация не претендира и не може да разгледа всички тези проблеми наведнъж. Това е много добро проучване на значението на условията на труд за мотивация на служителите в публичната администрация, за значението на мотивацията на служителите по отношение на ефективността на организацията. То осигурява добра основа за общи заключения и за бъдещи изследвания, особено по отношение на взаимодействието на мотивацията на служителите - ефективност на организацията.

3. Качества на методологията

Използваната в дисертационното изследване методика е подходяща за анализирания предмет. Тя се състои основно от два компонента: анализ и синтез на съществуващи

научни изследвания и емпирично изследване. Методиката е приложена коректно, набраните данни от емпиричното изследване са анализирани с удачни методи. Резултатите от емпиричното изследване са обобщени по подходящ начин и служат като основа за формулираните препоръки за промяна на управленските подходи.

4. Научни и научно-приложни приноси

Приемам приносите, формулирани от авторката, и вярвам, че те са резултат от нейната самостоятелна работа. Смятам, че Аристея Бразиоти е успяла да постигне поставените цели в дисертационното изследване и е успяла да докаже в значителна степен защитените тези. Съдържателните приноси на дисертацията включват систематизация на научните изследвания в областта на мотивацията на служителите, на начините на приложение на теоретичните концепции в практиката. Анализирани са концепциите за влиянието на условията на труд върху мотивацията, като е разработена логически непротиворечива рамка за анализ на тяхното влияние върху мотивацията на служителите в публичната администрация. В допълнение са изведени спецификите по отношение на мотивационните процеси и влиянието на условията на труд в публичната администрация. Това, както вече подчертах, е един от най-съществените научно-приложни приноси на дисертационното изследване. Много интересно е емпиричното проучване, което извежда факторите, които са най-значими за мотивацията на служителите в публичната администрация. Значението на отделните фактори е систематизирано по отношение на тип на мотивацията и на тип на анализираните фактори. Ценен е приложния принос, касаещ развитието на систематични управленски подходи за повишаване на мотивацията на служителите в публичната администрация, базиран на иновативни подходи отчитащи спецификите на сектора и изведеното значение на отделните мотивационни фактори. Този анализ би могъл да бъде много полезен и да бъде ползван от страна на публичното управление.

5. Личен принос

Дисертацията, резултатите и направените изводи са личен принос на Аристея Бразиоти - те са резултат от значителната работа, извършена от докторанта.

6. Оценка на публикациите

Докторантката представя 3 статии, свързани с темата на дисертацията. Публикациите са на английски език и са публикувани в престижни списания. Това показва, че е осигурена необходимата публичност на изследователския процес във връзка с разглежданата проблематика. Качеството на докладите е на необходимото ниво и съответства на добрите постижения в областта на научните изследвания.

7. Авторефератът

Изготвеният автореферат е с обем от 21 страници и представя синтезирано съдържание на дисертацията. Изцяло е в съответствие с изискванията на Закона за развитие на академичния състав в Република България. Авторефератът е разработено по подходящ начин, така че да дава пълна и точна представа за основните теми и постижения на дисертацията.

8. Съображения, въпроси и препоръки

Дисертацията, както всяко задълбочено изследване, повдига някои въпроси и съображения. Докторантката разглежда управлението на мотивацията на служителите и значението на условията на труд и през призмата на цялостния подход за подобряване на ефективността на организацията. По мое мнение това е напълно актуална и подходяща гледна точка. Тя, обаче, не е част от емпиричното изследване. Естествено, подобен обхват на изследване не може да бъде вменен като задължителен, но той би могъл да допринесе за разширяване на значимостта и приложимостта на резултатите и дава основа за бъдещи изследвания. В тази връзка бих искала да задам следния въпрос:

Кои от предложените управленски подходи за повишаване на мотивацията на служителите в публичната администрация в най-голяма степен могат да повлияят върху ефективността на организацията?

Докторантката на няколко пъти отбелязва, че теорията и практиката по управление на мотивацията е базирана предимно върху изследвания на частния сектор.

В конкретния случай, дали се осъществява адаптацията на практиките от частния сектор към спецификите на публичната администрация в Гърция? Ако да – какви са основните разлики и какви са основните затруднения при прилагането на адаптирани или не практики от частния сектор в публичната администрация?

9. Заключение

Обсъжданата дисертация ясно свидетелства за изследователската компетентност на своята авторка. Имайки предвид предимствата на дисертационното изследване, убедено препоръчвам на членовете на Научното жури да присъди на Аристея Бразиоти научно-образователната степен „доктор” по научна специалност 3.3. Политология (Публична администрация).

23. 06. 2021г.

Изготвил рецензията:

(доц. д-р Е. Калфова)

