

КРОСКУЛТУРНО СРАВНЕНИЕ НА УДОВЛЕТВОРНОСТТА ОТ ТРУДА МЕЖДУ РАБОТЕЩИТЕ В БЪЛГАРСКИ И МАКЕДОНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Русинова Веселина*, Елисавета Сарцоска**, Лидия Василева***, Соня Жильова****

*Ст.н.с., д-р по психология – Институт по психология – БАН

**Доц. д-р по психология – Университет “Св.Св. Кирил и Методий” – Скопие

***Н.с., д-р по психология – Институт по психология – БАН

****Психолог – Институт по психология – БАН

Представя се удовлетвореността от труда в български и македонски организации. Удовлетвореността се изследва в групи, различни по йерархия в организацията. И в българската и македонската извадка се използва методиката на В.Русинова, Пл.Петров и С.Жильова за удовлетвореност от труда. Методиката е адаптирана за приложение и в Македония от доц. д-р Елисавета Сарцоска.

Изследвана е удовлетвореността от работата като цяло, както и по отделни показатели като: удовлетвореност от организацията, контрола, планирането, информирането, възможността за повишаване на квалификацията и реализацията, от заплащането и стимулирането, от стила на ръководство, взаимоотношенията на работното място и др. Регистрират разлики по отделни показатели между българската и македонската извадка от мениджъри и изпълнители. Определят се факторите, които влияят върху наблюдаваните съществени разлики между изследваните групи в българските и македонските организации.

A CROSS-CULTURAL COMPARISON ON WORK SATISFACTION BETWEEN EMPLOYEES IN BULGARIAN AND MACEDONIAN ORGANIZATIONS

Russinova Veselina, Elisaveta Sardzoska, Lidia Vasileva, Sonia Zhilyova

The level of work satisfaction in Bulgarian and Macedonian Organizations is presented. Work satisfaction is studied in groups of with different length of service and hierarchical position in the organization. A method for studying work satisfaction, developed by V.Russinova, Pl. Petrov and S. Zhilyova is used in Bulgarian and Macedonian sample. This method is adapted for application in Macedonia by Assoc. Prof. Elisaveta Sardzoska. Work satisfaction is studied as a whole and also according to its different aspects as satisfaction with: organizational processes, control, planning, information, possibility for higher qualification and realization, payment and motivation, style of management and interactions on the working place, etc. Differences are established in some indicators between Bulgarian and Macedonian sample of managers and employees and between groups with different length of service. Factors are determined that influence the significant differences between the groups studied in Bulgarian and Macedonian organizations.

Организацията на работата е един от най-значимите източници за развитие и ефективност на трудовата дейност. Факторите, които въздействат пряко върху поведението на хората в труда са многобройни и е добре те да бъдат изследвани комплексно. Въздействията на факторите не са изолирани, те си взаимодействат. Необходимо е, те да бъдат изследвани не само чрез реално отчитане на резултатите от работата, а и чрез субективна оценка на въздействието върху поведението на работещите. Научните изследвания показват, че влиянието на факторите на работната среда е различно върху отделните личности в зависимост от ценностната им система, мотивите им за работа, както и от относително по-трайни личностни характеристики [1; 2; 3; 4; 7]. Доказано е, че оценките на тези фактори са свързани не само с възприемане на обективната информация от средата, а и с преживяване на отношение към тази информация, което е дълбоко личностно преживяване. Оценките на работещите могат да бъдат установени чрез изследване на удовлетвореността от труда. Удовлетвореността от труда е пряко свързана със субективната значимост на трудовата дейност за човека. Всяка трудова дейност задоволява важни потребности,

например материална осигуреност, себerealизация, общуване. В зависимост от важността на потребността (задоволена или незадоволена) възниква отношение на удовлетвореност или неудовлетвореност от труда като цяло или от отделни негови аспекти. Във връзка с това удовлетвореността може да се разгледа като обща и частична. Различават се реално съществуващи фактори на трудовата среда – условия и ситуации, както и личностни модератори, пречупващи въздействието на външните влияния.

Удовлетвореността е преживяване на хармонично и комфортно психично състояние, което е свързано със сложно и динамично отношение към труда. В редица изследвания се проследява връзката на удовлетвореността от труда с ефективността на работата, мотивацията, активността, адаптивността към условията на труд, както и с цялостната удовлетвореност от живота. Това предопределя необходимостта от периодичен анализ на удовлетвореността от труда.

В развитите европейски страни вече са утвърдени стандарти за изследване на оценките на персонала, относно факторите на работната среда и удовлетвореността от тях. Това определя решаването на съответните проблеми и в нашата страна както в теоретичен, така и в методичен и приложен план [2; 5; 6].

В този аспект, стремежът на България и на Македония да се приобщят към Европейския съюз, логически води до изграждане на общи методи за анализ на организацията и управлението, както и на удовлетвореността от тях от страна на работещите. Това дава възможност за сравнение на резултатите от изследванията на двете страни в тази насока.

Целта на представеното изследване е да се сравнят оценките за удовлетвореност от труда между работещи в български и македонски организации, които вероятно зависят от различната икономическа ситуация и културни традиции в съответните страни.

Задачите на изследването са следните:

1. Да се сравнят резултатите от направените изследвания на удовлетвореността от труда между работещите в български и македонски фирми.
2. Да се направи сравнение по удовлетвореността от труда между български и македонски мениджъри на фирми.
3. Да се направи сравнение по удовлетвореността от труда между български и македонски изпълнители във фирми.

Предполага се, че ще има диференциация по параметрите на удовлетвореността в оценките на работещите в български и македонски организации във връзка с различните социално-икономически условия и културни традиции в двете страни.

Използвана е методиката разработена от Русинова, Петров, Жильова [2], която не описваме подробно, тъй като тя е представена подробно в съответната публикация. Съдържа девет подскали, чиято надеждност е проверена в българска и македонска извадка. Подскалите са представени на таблица 1.

Българската извадка обхваща 60 изследвани лица работещи в областта на търговията, а македонската – 45 от същата област. Изследването е пилотно и резултатите имат предварителен характер. В момента се провежда по-мощно сравнително изследване. Проведените изследвания в български и македонски условия показват, че въпросникът за изследване на удовлетвореността от труда е надежден (виж табл.1). Коефициентите на Алфа-Кронбах съвпадат почти по всички подскали в двете страни.

Таблица 1. Надеждност на въпросника за удовлетвореност от работата в български и македонски условия

№	ПОДСКАЛИ	Алфа-Кронбах в бълг. условия	Алфа-Кронбах в макед. условия
	Обща удовлетвореност по въпросника	.88	.96
1.	Удовлетвореност от работата като цяло		
2.	Удовлетвореност от организацията, контрола, планирането и информирането	.86	.89
3.	Удовлетвореност от възможността за повишаване на квалификацията и реализация	.81	.82
4.	Удовлетвореност от заплащане и стимулиране	.78	.78
5.	Удовлетвореност от взаимоотношенията “работа-личност”		
6.	Удовлетвореност от хигиената и безопасността на работното място	.87	.87
7.	Удовлетвореност от стила на ръководство	.87	.87
8.	Удовлетвореност от взаимоотношенията на работното място между колеги, администрация и ръководство	.85	.84
9.	Удовлетвореност от работата на ръководството за развитие на организацията и за добро качество	.73	.63

Сравнението на резултатите от направените пилотни изследвания на удовлетвореността от труда между работещите в български и македонски фирми показват, че по повечето нейни аспекти няма съществени различия. Става дума за удовлетвореността от: заплащане и стимулиране, хигиена и безопасност на работното място, взаимоотношенията между колеги, администрация и ръководство, “работа-личност” и от работата на ръководството за развитие на организацията и добро качество. На табл.2 са представени значимите различия по съответните подскали.

Таблица 2. Значимост на разликите по субскалите на удовлетвореността от труда между българската и македонската извадка

ПОДСКАЛИ	Българска извадка		Македонска извадка		F	P
	M	SD	M	SD		
Удовлетвореност от работата като цяло	2,82	0,74	3,16	0,77	5,16	.02
Удовлетвореност от организацията, контрола, планирането и информирането	34,49	7,73	32,58	6,39	1,83	.02
Удовлетвореност от възможността за повишаване на квалификацията и реализация	10,66	2,81	11,78	3,09	3,80	.05
Удовлетвореност от стила на ръководство	31,68	6,59	29,13	5,91	4,21	.04

Резултатите показват, че македонската група изследвани лица са по-удовлетворени от работата като цяло и от възможността за повишаване на квалификацията и реализацията, отколкото българската група. От друга страна лицата от българската група са по-удовлетворени от организацията, контрола, планирането, информирането

и стила на ръководство. Въз основа на тези данни може да се предположи, че в Македония има по-добри условия за професионално развитие в труда, докато в България организацията във фирмите е по-структурирана и ръководството им е по-успешно.

Резултатите от сравнението по удовлетвореността от труда между български и македонски ръководители на фирми са представени на таблица 3.

Таблица 3. Значимост на разликите по субскалите на удовлетвореността от труда между български и македонски ръководители

ПОДСКАЛИ	Български ръководители		Македонски ръководители		F	P
	M	SD	M	SD		
Удовлетвореност от работата като цяло	2,90	0,77	3,50	0,86	5,38	.03
Удовлетвореност от възможността за повишаване на квалификацията и реализация	11,31	3,08	13,36	2,24	4,89	.03
Удовлетвореност от взаимоотношенията “работа-личност”	2,72	0,80	3,57	0,65	11,97	.001
Удовлетвореност от стила на ръководство	32,89	8,13	29,71	7,13	1,54	.02

От таблица 3 се вижда, че резултатите от сравнението между българските и македонските ръководители на фирми съвпадат като цяло с тези на общата извадка. Изключение прави появата на съществена разлика по субскалата “Удовлетвореност от взаимоотношенията “работа-личност”, където македонските мениджъри са значително по-удовлетворени. Българските мениджъри са в по-висока степен удовлетворени от македонските си колеги само по отношение на стила на ръководство. Може да се допусне, че македонските ръководители реално имат по-големи шансове за перспективно развитие в сравнение с българските, които изглежда имат по-утвърден стил на ръководство.

По отношение на изпълнителите, резултатите са представени на таблица 4.

Таблица 4. Значимост на разликите по субскалите на удовлетвореността от труда между български и македонски изпълнители

ПОДСКАЛИ	Български изпълнители		Македонски изпълнители		F	P
	M	SD	M	SD		
Удовлетвореност от работата като цяло	2,74	0,73	3,00	0,68	2,07	.15
Удовлетвореност от организацията, контрола, планирането и информирането	34,71	9,97	32,29	5,72	1,37	.02
Удовлетвореност от възможността за повишаване на квалификацията и реализация	10,13	2,45	11,06	3,18	1,68	.02
Удовлетвореност от стила на ръководство	30,87	4,60	28,87	5,38	2,48	.01

Резултатите от сравнението между работещите в български и македонски фирми потвърждават общата тенденция, представена в таблица 2. Изключение прави удовлетвореността от работата като цяло, където има разлика, но тя не е значима.

В заключение може да се каже, че европейските стандарти по здравословни и безопасни условия на труд са свързани с различни характеристики на трудовата дейност и изискват измерване на удовлетвореността от тях. На тази основа, направеното пилотно изследване в български и македонски условия показва, че няма съществени разлики по много от параметрите на удовлетвореността от работата. Обратно на нашите очаквания, е явно, че няма съществена диференциация в оценките на работещите в български и македонски фирми. Това най-вероятно е свързано със сходни социално-икономически условия и културни традиции в двете страни. Допускаме, че тези резултати ще се потвърдят и при провежданото в момента по-мощно сравнително изследване.

Литература:

1. Иванова, А. (2000). Какъв труд е нужен на човека. С.
2. Русинова, В. Петров, Пл., Жильова, С. (2004). Психологичен анализ на работата, нейната организация и удовлетвореността от тях. –Психологични изследвания, кн. 3, 5-16.
3. Bearfield, S. (2003). Quality of Working Life: Comparing the perceptions of professionals and clerical sales and service workers. ACIRT, University of Sidney.
4. Bizot, D., Goldman, S. (1993). Prediction of Satisfaction and satisfaction: an 8 year follow-up.- *Jornal of Vocational Behavior*, 43, 19-29.
5. Russinova, V. (2001). Management and Leadership in Bulgaria. In: *Leadership, Type and Culture*, Ed.Ch. Ginn, Florida, 59-76.
6. Russinova, V, Vasileva, L., Zhilyova, S. (2005). Work analysis, organization of the working place and attitudes to their quality. European Conference on Quality, Skopje, May 31, 2005.
7. Sardzoska, E. (2004). Vlijanie na rabotata sredina i polot vrz percepciite na socialnata klima i individualnite reakcii. *Filozofski facultet na Universitetot "Sv. Kiril and Metodij"*, Skopje 31(57)