

**ПСИХИЧНОТО БЛАГОПОЛУЧИЕ НА ЧОВЕКА –
ФАКТОРИ НА ВЛИЯНИЕ
ЛИЧНОСТ И СОЦИАЛНА СРЕДА**

ПСИХОЛОГИЧНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ

Том 20, Книжка 2, Септември 2017, 347-357

ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online)

<http://journalofpsychology.org>; e-mail: psy_research@abv.bg

**ДИСКРИМИНИРАЩИТЕ ФУНКЦИИ
НА ДЕМОГРАФСКИТЕ ФАКТОРИ
ПРИ УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА ОТ ТРУДА**

**Георги ПЕТКОВ¹, Майяна МИТЕВСКА-ЕНЧЕВА²,
Емилия ЛАЗАРОВА**

Университет по библиотекознание и информационни технологии

БЪЛГАРИЯ, София 1574, бул. „Цариградско шосе“ 119

✉ g.petkov@unibit.bg; ✉ majana@abv.bg; ✉ m.mitevaska@unibit.bg

Резюме. *Удовлетвореността от труда е позитивно свързана с удовлетвореността от живота като цяло и с психичното благополучие на човека (Della-Rocca & Kostanski, 2001). Приложен е метод за оценка на удовлетвореността от труда на М. Радославова (Радославова 2005). За разкриване на различията във възприятията на различните аспекти на удовлетвореността от труда е направен многофакторен дисперсионен анализ, в зависимост от пола, възрастта, стажа в организацията, общия трудов стаж, местоживеене, гнездо, образование и позиция в йерархията. Основанията за това са, че различните аспекти на удовлетвореността от труда се влияят и от изброените променливи. Изследването е проведено в периода септември – ноември 2016 г. сред 396 изследвани лица в три български университета. Данните са обработени с IBM SPSS Statistics 21. Данните показват, че по отношение на някои от аспектите на удовлетвореността от труда, като автономността, себеизявата и творчеството, се наблюдават дискриминационни прояви на изследваните демографски фактори. В същото време, доверието към колегите, удовлетвореността от работата и удовлетвореността от заплащането очевидно се повлияват от други, базисни променливи, доколкото изследваните демографски фактори нямат отношение към промените в тях.*

Ключови думи: демографски фактори; удовлетвореност от труда.

По Проект Наредбата – 2017-11 „Елементите на университетската среда като фактори за академичната успеваемост на студентите от УНИБИТ“

Статията да се цитира по следния начин:

Петков, Г., Митевска-Енчева, М., Лазарова, Е. (2017). Дискриминиращите функции на демографските фактори при удовлетвореността от труда. *Психологични изследвания*, Том 20, Кн. 2, 2017, 347-357. ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online).

© Г. Петков, М. Митевска-Енчева, Е. Лазарова , 2017

Приноси на авторите в статията:

Георги Петков – обработка на данните и графичното им представяне, Резултати и обсъждане

Майяна Митевска-Енчева – Резюме, Въведение, Теоретични предпоставки, Методология, Резултати и обсъждане, Изводи и заключение, Използвана литература

Емилия Лазарова – анкетиране и въвеждане на данни

Статията е постъпила през май 2017

Приета за публикуване през юли 2017

Публикувана през септември 2017

Авторите са прочели и одобрили окончателния вариант на ръкописа.

***THE PSYCHOLOGICAL WELL BEING – FACTORS OF INFLUENCE
PERSONALITY AND SOCIAL ENVIRONMENT***

PSYCHOLOGICAL RESEARCH

Volume 20, No 2, September 2017, 347-357

ISSN 0205-0617 (Print) ISSN 2367-9174 (Online)

<http://journalofpsychology.org>; e-mail: psy_research@abv.bg

**DISCRIMINATION FUNCTIONS
OF DEMOGRAPHIC FACTORS IN
LABOR EQUIVALENCE**

**Georgi PETKOV¹, Maiyana MITEVSKA-ENCHEVA²,
Emilia LAZAROVA**

University of Library Studies and Information Technologies

BULGARIA, Sofia 1574, 119 Tsarigradsko shose Blvd.

✉ g.petkov@unibit.bg; ✉ majana@abv.bg; ✉ m.mitevaska@unibit.bg

Abstract. *Labor Equivalence is positively linked to the satisfaction of life on the whole and the psychological well-being of a person (Della-Rocca & Kostanski, 2001). A method has been applied for the evaluation of job satisfaction by M.Radoslavova (Radoslavova, 2005). In order to disclose the differences in perceptions of different aspects of labor equivalence, a multi-factor dispersive analysis has been made with reference to sex, age, experience in the organization, total work experience, place of living, location, education and position in the hierarchy. The reasons for this are that different aspects of labor equivalence are affected by the above-listed variables. The study was conducted in the period between September and November 2016 amongst 396 respondents in 3 Bulgarian universities. Data have been processed by IBM SPSS Statistics 21. The data indicate that regarding some aspects of labor equivalence such as autonomy, self-initiative and creativity discriminative expressions of the studied demographic factors have been observed. At the same time, trust in colleagues, job satisfaction and salary satisfaction are obviously influenced by other basic variables, unless the studied demographic factors refer to the variables in them.*

Keywords: demographic factors; work satisfaction.

On the Draft Ordinance – 2017-II “The Elements of the University Environment as Factors for the Academic Succession of Students from UNIBIT

The article can be cited as follows:

Petkov, G., Mitevaska-Encheva, M., Lazarova, E. (2017). Diskriminirashnite funktsii na demografските faktori pri udovletvorenosta ot truda. [Discrimination functions of demographic factors in labor equiva-

ence] *Psychological Research*, Volume 20, Number 2, 2017, 347-357] ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online), (in Bulgarian).

© G. Petkov, M. Mitevska-Encheva, E. Lazarova, 2017

Contribution:

Georgi Petkov – Data processing and graphics, Results & Discussion, References

Mayiana Mitevska-Encheva – Abstract, Introduction, Theoretical background, Methodology, Results & Discussion, Conclusions Data processing and graphics, Results & Discussion

Emilia Lazarova – Survey and data entry

Submitted – May 2017

Revised – July 2017

Published – September 2017

The authors have read and approved the final manuscript.

Защо се налага да се отделя такова внимание на удовлетвореността от труда? Първоначално отговорът изглежда ясен, тъй като хората по принцип се опитват да осмислят своите житейски перспективи, търсейки удовлетвореност и щастие в ежедневието си, към трудовата организация (Джонев 1996: 45), спазването на дисциплината и желанието за оставане в професията (Spector 1997: 79). Освен това, удовлетвореността от труда е позитивно свързана с удовлетвореността от живота като цяло и с психичното благополучие (Della-Rocca; Kostanski 2001: 56). Емпиричните изследвания потвърждават, че удовлетвореността от труда е съществен субективен фактор и за изграждането на генерализирано позитивно отношение на хората към удовлетвореност от живота изобщо. Както твърди Радославова, върху удовлетвореността от труда влияят организационни фактори, групови фактори (особено социалното обкръжение на работното място), както и личностни фактори (черти и склонности) (Радославова 2001: 10–45). Удовлетвореността от труда е позитивно емоционално състояние, произтичащо от общата оценка на работата, приемано от хората субективно, от тяхната гледна точка и в зависимост от формираните потребности. Съвременните изследователи я определят като индивидуална реакция към преживяванията в работата (Berry 1997: 78), степен в която хората харесват своята работа (Spector 1997: 66), глобално чувство относно различни аспекти на работната дейност (Della Rocca; Kostanski 2001: 90), афективна реакция на хората спрямо трудовата среда, дейността, колегите и ръководството, постигнатите резултати и произтичащите от това последици (Радославова 2001: 34). Удовлетвореността е свързана със самооценката на работещите.

Различните хора преживяват различна степен на удовлетвореност. Това, което един описва като предизвикателство, за друг е непоносим натиск. Двама души с доста различна работа, пък биха могли да изпитат сравними нива на удовлетворе-

ност. Тези различия се обуславят от подходите за оценка на удовлетвореността, предлагани в научната литература. Радославова подчертава, че понастоящем е постигнато съгласие относно две основни концептуални рамки за изучаване на удовлетвореността от труда.

- 1) Личност: потребности, жизнен опит, самооценка, локус на контрол и други.
- 2) Социална среда (Радославова 2001: 78).

Някои автори разглеждат и трета, с процесуален характер – нагаждане на личността към средата (Furnham 1994: 34).

Индивиди с позитивни личностни характеристики са склонни да гледат благоприятно на негативните страни на работата. Търси се обаче отговор на въпроса какви са дискриминиращите функции на демографските фактори при удовлетвореността от труда.

МЕТОДИ И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

За разкриване на различията във възприятията на различните аспекти на удовлетвореността от труда е направен многофакторен дисперсионен анализ, в зависимост от пола, възрастта, стажа в организацията, общия трудов стаж, местоживеене, гнездо, образованието и позицията в йерархията. Основанията за това са, че перцепциите към аспектите на удовлетвореността от труда се влияят и от изброените променливи. Целта е да се изведат онези средни аритметични стойности, които са статистически значими. Тъй като се допуска, че тези различия са по-изразени между някои от групите е използван и Тест за множествени сравнения (Post hoc Test), направен по метода на Tukey.

Удовлетвореността от труда бе измерена с Въпросник, конструиран от М. Радославова (Радославова; Величков 2005: 89), който включва следните няколко скали:

1. Удовлетвореност от съдържанието на труда – този аспект обхваща характеристи-

ки на съдържанието на труда, които са разграничени в следните четири скали:

- ◆ Предизвикателство – изисквания на задачите за развитие на интелектуални качества и професионални способности, които са важни за тяхното успешно извършване.
- ◆ Себеизява – възможности на задачите за използване на личните професионални знания и умения.
- ◆ Автономия – наличие на свобода за вземане на решения относно собственото поведение в процеса на работа.
- ◆ Обратна връзка – наличие на информация за адекватността на изпълнение на задачите.

Твърденията се оценяват по скала, която описва доколко са задоволени личните желания за работните задачи.

2. Задоволство от резултатите при изпълнение на задачите – скалата съдържа твърдения, които изразяват преживяване на успех от постигнатите резултати в процеса на труда. Изследваният изказва честота на възникване на оценките, която се движи в границите от 1 – почти никога, до 5 – почти винаги.

3. Удовлетвореност от прекия ръководител – включва две скали с твърдения, които изразяват оценъчни аспекти на двата традиционно обособени лидерски стила:

- ◆ Ориентация към задачите – оценки на действията на прекия ръководител във връзка с постигане на очакваните резултати при извършване на възлагащите задачи.
- ◆ Ориентация към човешките отношения – оценки на действията на прекия ръководител, насочени към поддържане на благоприятни отношения с подчинения.

4. Удовлетвореност от преките колеги – състои се от три скали, чиито твърдения представят конкретни оценки на поведението на колегите. Те са следните:

- ◆ Формални отношения – оценки на действията на колегите в съвместната

работа във връзка с изискваните съвместни резултати.

- ◆ Подкрепа – конкретни преценки на действията на колегите за получаване на емоционална и ресурсна подкрепа в работата.
- ◆ Доверие – оценки на проявите на доверие от страна на колегите.

5. Удовлетвореност от заплащането – скалата съдържа преценки на конкретни аспекти на получаваното заплащане за труда.

Изследваният посочва доколко е съгласен с изброените твърдения в скалите за прекия ръководител, колегите, заплащането и общата удовлетвореност от труда. Той използва 5-степенна скала, чиито оценки варират от 1 – никак, до 5 – напълно.

Освен това той изказва доколко е доволен от всеки аспект като цяло – от задачите, от резултатите, от прекия шеф, от колегите и от заплащането. Използва 5-степенна скала, която се състои от следните оценки на удовлетвореност: 1 – никак, 2 – малко, 3 – умерено, 4 – доста, и 5 – напълно.

Извадката включва 203 лица, работещи студенти и служители в университета, разпределени по групи. Жени – 62,0%; мъже – 38,0%. В зависимост от заеманата позиция в организацията ръководителите са 13,0%, а изпълнителите – 87,0%. Според възрастта се разделят на следните групи: до 25 г. – 31,6%, от 26 до 35 г. – 21,7%; от 36 г. до 45 г. – 20,0% и над 45 г. – 26,7%. Според общия трудов стаж: до 5 г. – 31,6%, до 15 г. – 31,7%; над 15 г. – 36,7%. Със степен „Бакалавър“ са преобладаващата част от респондентите (49,2%), магистрите са 30,8%, а служителите със средно образование са 20,0%. Също така според местоживеенето: село 5 %, малък град – 10%, голям град 25%, София – 60%, но в момента на анкетирването са пребивавали в София.

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

Анализът на дискриминиращите функции на демографските показатели показва, че доверието към колегите, удовлетво-

реността от конкретната работа и от заплащането не разкриват различия. Този факт може да се тълкува като устойчива тенденция и характерна черта на съвременните организации при възприемането на работното място независимо от демографските показатели.

По „пол“ се откриват различия само при един от аспектите на удовлетвореността – „Ориентация към задачите“ (при мъжете – $x = 21,86$; $SD = 7,72$; при жените – $x = 24,56$; $SD = 6,60$; $F = 4,57$; $p = .034$). В случая трябва да се има предвид и естеството на работа – в сферата на образованието не винаги е възможно бързо да се получат пазарни измерения на резултатите. Липсата на непосредствени резултати в образователната дейност свижават удовлетвореността при мъжете, за разлика от жените. Очевидно, те, в сравнение с жените, не са в състояние да планират отлагане на положителните ефекти, което ги довежда до горния резултат.

Мястото в йерархията, т.е. служебната позиция предполага различни нива на удовлетвореността в определени нейни аспекти. Например, ръководителите, в по-голяма степен от изпълнителите изпитват удовлетворение от самостоятелността и автономията, които служебната позиция им предоставя. По подобен начин изглежда и възможността за самостоятелни професионални изяви, т.е. себеизявата, както е означен изследвания конструктор, при ръководителите и изпълнителите. Различията отново е в полза на ръководителите, които в много по-висока степен възприемат възможността за себеизява като източник на удовлетвореност (ръководители – $x = 28,00$; $SD = 3,18$; изпълнители – $x = 24,70$; $SD = 5,32$; $F = 7,75$; $p = .006$). Предизвикателството, което задачите предизвикват, като един от аспектите на удовлетвореността, също е по-съществен източник за формиране на по-високи нива на общата удовлетвореност на ръководителите, в сравнение с изпълнителите (ръководители – $x = 16,35$; $SD = 2,31$; изпълнители – $x = 14,09$; $SD = 3,32$; $F = 6,88$; $p = .009$).

Дисперсионният анализ показва, че при различните възрастови групи не се наблюдават статистически значими различия. Следователно при различните възрастови групи не се очаква да доминират различни приоритети и потребности при отделните аспекти на удовлетвореността. Резултатите от направения дисперсионен анализ сочат (вж. табл. 1.), че образователният статус води до статистически значими различия при удовлетвореността от резултатите, ориентацията към задачите, ориентацията към служебните отношения и подкрепата от колегите. Автономията като аспект на удовлетвореността е най-силно проявена при служители с общ трудов стаж до 3 години. Резултатите от изследването показват, че тези служители са ориентирани в по-голяма степен, в сравнение с останалите групи изследвани лица, и към задачите, към служебните отношения и към себеизявата като фактори, определящи в голяма степен удовлетвореността от труда. По този начин служителите се чувстват адаптирани към работната среда и удовлетворени от труда си.

Продължителността на стажа в конкретната организация също притежава дискриминиращи функции по отношение на удовлетвореността от автономия при вземането на решение, удовлетвореност от резултатите, подкрепата от колегите, себеизявата и задачите. Регистрирани са близки данни на респондентите с най-кратък трудов стаж в организацията и тези с най-продължителен, съответно до 1 година и над 10 години.

Получените резултати ориентират към по-голяма гъвкавост при адаптирането към динамичната среда чрез споделянето на нови идеи и опит. Констатира се повишаване на възискателността към работата с увеличаване на общия трудов стаж и намаляване на мотивираността за постигане на високи резултати. В същото време се отчита и още една тенденция в посока на засилване на желанието за коопериране с другите за изпълнение на организационните цели. Тестът за множествени сравнения не установява различия между групите.

ТАБЛИЦА 1
РАЗЛИЧИЯ В АСПЕКТИТЕ НА УДОВЛЕТВОРНОСТТА ОТ ТРУДА СПОРЕД ДЕМОГРАФСКИ ПРОМЕНЛИВИ
TABLE 1
DIFFERENCES IN THE ASPECTS OF WORK SATISFACTION BY DEMOGRAPHIC VARIABLES

Аспекти на удовлетвореността	Позиция	Образование	Общ трудов стаж	Трудов стаж в организацията	Населено място
Автономия	F = 4,65 p = ,032	F = 1,88 p = ,155	F = 3,72 p = ,026	F = 12,58 p = ,000	F = 2,78 p = ,042
Удовлетвореност от резултатите	F = 41,31 p = ,255	F = 5,57 p = ,004	F = 1,12 p = ,330	F = 4,84 p = ,009	F = 5,37 p = ,001
Ориентация към задачите	F = 4,76 p = ,383	F = 5,94 p = ,003	F = 3,31 p = ,039	F = 1,46 p = ,234	F = 5,10 p = ,002
Ориентация към човешките отношения	F = 43,11 p = ,079	F = 3,93 p = ,021	F = 2,35 p = ,098	F = 1,50 p = ,226	F = 5,10 p = ,002
Служебни отношения	F = 41,15 p = ,284	F = ,75 p = ,473	F = 5,95 p = ,003	F = 1,44 p = ,240	F = ,64 p = ,590
Подкрепа от колеги	F = 4,33 p = ,567	F = 5,46 p = ,005	F = 2,63 p = ,075	F = 4,18 p = ,017	F = 3,55 p = ,016
Доверие на колегите	F = 4,13 p = ,718	F = ,76 p = ,467	F = ,37 p = ,693	F = ,17 p = ,843	F = ,73 p = ,535
Удовлетвореност от заплащането	F = 41,37 p = ,243	F = ,56 p = ,571	F = ,14 p = ,868	F = ,02 p = ,985	F = ,32 p = ,813
Удовлетвореност от работата	F = 4,59 p = ,442	F = 1,34 p = ,264	F = ,86 p = ,425	F = ,27 p = ,767	F = 2,28 p = ,081
Себеизява	F = 47,75 p = ,006	F = 2,44 p = ,212	F = 3,78 p = ,024	F = 8,33 p = ,000	F = 3,12 p = ,027
Предизвикателство на задачите	F = 46,88 p = ,009	F = 1,56 p = ,212	F = 3,59 p = ,029	F = 8,10 p = ,000	F = 5,03 p = ,002

Изводи

Населеното място откъдето произхождат респондентите е факторът диференциращ в най-голяма степен удовлетвореността от труда. Удовлетвореността от резултатите, усещането за автономия на работното място, подкрепата от колегите, както и себеизявата и предизвикателствата на задачите се проявява при индивиди, произхождащи от малки населени места.

Анализът на дискриминарищите функции на демографските променливи показва, че те имат отношение към аспектите на удовлетвореността от труда. Наблюдават се устойчиви прояви на аспектите на удовлетвореността, като: автономност, себеизява и творчество по отношение на всички, оценявани демографски показатели. Динамиката на удовлетвореността от труда варира най-вече според населеното място, продължителността на трудовия стаж и образова-

телния статус. В същото време резултатите от многофакторния дисперсионен анализ показват, че демографските фактори не диференцират някои от аспектите на удовлетвореността, като: доверието към колегите, удовлетвореността от конкретната работа и удовлетвореността от заплащането. Установените различия са обосновани от факторите на социализация и адаптация в една организация. Този процес изисква да се интернализира съответната система от ценности. Изведените като значими демографски фактори имат значение за усвояването и споделянето им.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Величков, А., Радославова, М., Петков, Г.** (2002). Оптимално функциониране на личността в социална среда. София, 2002. Печатна база МВР. 282 с. ISBN – 954-8792-54-0.
2. **Джонев, С.** (1990). Стратегии на ръководителя в междуличностните отношения, София, Наука и изкуство, 48–87.
3. **Джонев, С.** (2000). Социална организация. София, Софи – Р, 389–466.
4. **Илиева, С.** (1989). Удовлетвореността от трудовата дейност като регулативен механизъм. Годишник на СУ „Св. Климент Охридски“, книга Психология, 1989, том 82, 105–119.
5. **Илиева, С., Найденова, В.** (2007). Социална подкрепа и удовлетвореност от живота при студенти. В: „Приложна психология и социална практика“, Университетско издателство ВСУ „Черноризец Храбър“, Варна, 14–27.
6. **Илиева, С., Найденова, В.** (2008). Удовлетвореност от живота при първокурсници от три европейски държави – резултати от международно изследване. В: „Психологията пред предизвикателствата на новото време“, т. 5, с. 135–147. Псидо.
7. **Илиева, С., Найденова, В.** (2011). Личностни детерминанти на качеството на живот и субективното благополучие. В: „Приложна психология и социална практика“, Университетско издателство ВСУ „Черноризец Храбър“, Варна.
8. **Илиева, С., Найденова, В.** (2012). Фактори за удовлетвореност в университетска среда и здравно поведение на студентите. В: „Приложна психология и социална практика“, Университетско издателство ВСУ „Черноризец Храбър“, Варна.
9. **Карабельова, С., Андреева, Л.** (2008). Саморегулативни механизми и нагласи за труд в ранна зрялост. // Годишник на СУ „Св. Кл. Охридски“, кн. „Психология“, т. 93, УИ „Св. Кл. Охридски“, С., 147–179.
10. **Радославова, М.** (2001). Удовлетвореност от труда. Психични механизми на възникване и функции. София, Парадигма, 45–58.
11. **Ригио, Р.** (2006). Въведение в индустриалната/организационната психология. София, Дилек, 2006. 550 с. ISBN – 10: 954-9994-43-0.
12. **Федоров, А. С.** (2003). Удовлетворенность сотрудников: способы измерения / А.С. Федоров // *Справочник по управлению персоналом*. – 2003. – № 9. – С. 28 – 34. and Management. – 1998. – Vol. 4, No. 2. – P. 103 – 113.
13. **Della-Rocca, A., Kostanski, M.** (2001). Burn-out and Job Satisfaction Amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look at Contrast and Permanent employment.
14. **Furnham, A.** (2003). Personality at work: The role of individual differences in the workplace, Routledge, Taylor & Francis Group.
15. **Furnham, A.** (2003). Personality at work: The role of individual differences in the workplace, Routledge, Taylor & Francis Group.
16. **Hesketh, Beryl, George Shouksmith.** (1986). Job and non-job activities, job satisfaction and mental health among veterinarians // *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 7, Issue 4, pp. 325–339. October 1986. SEP 2007 DOI:10.1002/job.4030070406.
17. **Roberts, B. W., Bogg, T.** (2004). Longitudinal study of the relationships between conscientiousness and the social-environmental factors and substance-use behaviors that influence health. *Journal of Personality*, 72, 325-353.
18. **Spector, P. E.** (2012). Job satisfaction Survey, JSS. Retrieved from the World Wide, 1997. Web on November 30 from <http://chuma.cas.usf.edu/spector/scales/jssovr.html>.
19. **The Daily Drucker: 366 Days of Insight and Motivation for Getting the Right Things Done.** 2004. Русскоязычное издание: Друкер на каждый день. 366 советов по мотивации и управлению временем. М., Вильямс, 2007, с. 416. ISBN 0-06-074244-5.
20. **The Relationship between Traits of Organizational Culture and Job Satisfaction within the Healthcare Setting,** Walden University. Psychology, ProQuest, 2007. P= 159 ISBN 0549316434, 9780549316435.

REFERENCES

1. **Velichkov, A. Radoslavova, M., Petkov, G.** (2002). Optimalno funkcionirane na lichnostta v socialna sreda. [Optimal functioning of the person in a social environment]. Sofia, 2002. Ministry of Interior Printing Center. 282 p. ISBN – 954-8792-54-0. (In Bulgarian).
2. **Dzhonev, S.** (1990). Strategii na rukovoditelia v mezhdulichnostnite otnoshenia. [Strategies of the Head of Interpersonal Relations.], Sofia, Nauka i izkustvo, s. 48-87. (In Bulgarian).
3. **Dzhonev, S.** (2000) Socialna organizacia. [Social organization]. Sofia, Sophie – R, 389-466. (In Bulgarian).
4. **Ilieva, S.** (1989). Udovletvorenosta ot trudovata deinost kato regulativen mehanizum. [Satisfaction with employment as a regulatory mechanism]. Yearbook of Sofia University “St. Kliment Ohridski “book, Psychology, 1989, vol. 82, 105-119. (In Bulgarian).
5. **Ilieva, S., Naidenova, W.** (2007). Socialna podkrepa i udovletvorenie ot zhivota pri studenti. V: “Prilozhna psihologiya i sotsialna praktika”. [Social support and life satisfaction with students. In: Applied Psychology and Social Practice], University Publishing House “Chernorizets Hrabar”, Varna, 14-27. (In Bulgarian).
6. **Ilieva, S., Naïdenova, V.** (2008). Udovletvorenost na zhivota pri purvokursnitsite ot tri evropeyski durzhavi – rezultati ot mezhdunarodno izsledvane. V: “Psihologiyata pred predizvikatelstvata na novoto vreme”. [Satisfaction with life in freshmen from three European countries – results from international research. In: “Psychology to the Challenges of New Time”], p. 5, pp. 135-147. Psydo. (In Bulgarian).
7. **Ilieva, S., Naïdenova, V.** (2011). Lichnostni determinanti na kachestvoto na zhivot i na subektivnoto blagopoluchie. V: “Prilozhna psihologiya i socialna praktika”. [Personal determinants of quality of life and subjective well-being. In: Applied Psychology and Social Practice], University Publishing House “Chernorizets Hrabar”, Varna. (In Bulgarian).
8. **Ilieva, S., Naidenova, V.** (2012). Faktori za udovletvorenie v universitet-skata sreda i zdravnoto povedenie na studentite. V: “Prilozhna psihologiya i socialna praktika”. [Factors of satisfaction in the university environment and health behavior of students. In: Applied Psychology and Social Practice], University Publishing House “Chernorizets Hrabar”, Varna. (In Bulgarian).
9. **Karabeliova, S., Andreeva, L.** (2008). Samoregulativni mehanizmi i naglasi za trud v ranna zryalost. // Godishnik na SU “Sv. Kl. Okhridski “, kn. “Psihologiya”. [Factors of satisfaction in the university environment and health behavior of students. In: Applied Psychology and Social Practice], University Publishing House “Chernorizets Hrabar”, Varna. (In Bulgarian).
10. **Radoslavova, M.** (2001). Udovletvorenost ot truda. Psikhichni mekhanizmi na vuznikvane i funksi. [Satisfaction with work. Mental mechanisms of occurrence and functions]. Sofia, Paradigma, 45-58.. (In Bulgarian).
11. **Rigio, Ronald.** (2006) Vúvedenie v indusialnata / organizatsionnata psihologiya. [Introduction to Inductive/ Organizational Psychology]. Sofia, Dilok, 2006. 550 p. ISBN-10: 954-9994-43-0. (In Bulgarian).
12. **Fedorov, A.S.** (2003) Udovletvorenost' sotrudnikov: sposoby izmereniya / A.S. Fedorov // Spravochnik po upravlenie na personala, No. 9. – S. 28 – 34. i upravlenie. [Employee Satisfaction: Measuring Methods / A.S. Fedorov // Handbook of Personnel Management]t. – 2003. – No. 9. – P. 28 – 34. and Management. – 1998. – Vol. 4, No. 2. – p. 103-113. (In Russian).
13. **Della-Rocca, A., Kostanski, M.** (2001). Burn-out and Job Satisfaction Amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look at Contrast and Permanent employment.
14. **Furnham, Adr.** (2003). Personality at work: The role of individual differences in the workplace, Routledge, Taylor & Fracis Group.
15. **Furnham, Adr.** (2003). Personality at work: The role of individual differences in the workplace, Routledge, Taylor & Fracis Group.
16. **Hesketh, Beryl, George Shouksmith.** (1986). Job and non-job activities, job satisfaction and mental health among veterinarians // Journal of Organizational Behavior, Vol. 7, Issue 4, pp. 325-339. October 1986. SEP 2007 DOI:10.1002/job.4030070406
17. **Roberts, B.W., Bogg, T.** (2004). Alongitudinal study of the relationships between conscientiousness and the social-environmental factors and substance-use behaviors that influence health. Journal of Personality, 72, 325-353.
18. **Spector, P. E.** (2012). Job satisfaction Survey, JSS. Retrieved from the World Wide, 1997. Web on November 30 from <http://chuma.cas.usf.edu/spector/scales/jssovr.html>.
19. **The Daily Drucker:** 366 Days of Insight and Motivation for Getting the Right Things Done.

2004. Русскоязычное издание: Друкер на каждый день. 366 советов по мотивации и управлению временем. М., Вильямс, 2007, с. 416. ISBN 0-06-074244-5

20. **The Relationship** Between Traits of Organizational Culture and Job Satisfaction Within the Healthcare Setting, Walden University. Psychology, ProQuest, 2007. P= 159 ISBN 0549316434, 9780549316435

Prof. Georgi Petkov, D.Sc

University of Library Studies and Information Technologies
e-mail: g.petkov@unibit.bg

Assoc. Prof. Maiyana Mitevska-Encheva, PhD

University of Library Studies and Information Technologies
e-mail: majana@abv.bg², m.mitevska@unibit.bg

Emilia Lazarova, Doctoral Students

University of Library Studies and Information Technologies