

АНАЛИЗ НА СОЦИАЛНИТЕ УСЛОВИЯ НА ТРУД ПРИ ФИНАНСОВИ СЛУЖИТЕЛИ И НАУЧНИ РАБОТНИЦИ

Теодора Лазарова¹

Понятието качество на социалните условия на труд се отнася до степента на обща благоприятност на трудовата среда за индивида. Основна цел, съдържаща се в повечето концепции, посветени на тази тема, е да се разработят такива параметри на длъжностите и на цялата организация, които биха били максимално добри както за хората, така и за икономическото здраве на организацията, в която те работят. Една типична програма за качество на социалните условия на труд включва много елементи: отворена комуникация, чувство за справедливост в оценката и възнаграждението, внимание към потребностите на личността за сигурност на работното място и задоволителна кариера, участие в управлението. Други характеристики могат да бъдат чувството за ограничаване, изпитвано от служителите, чувството за рисканост и предизвикателства в задаването на задачите, степента, до която конфликтът се толерира или разрешава, чувството за „движение напред“ в организацията като цяло и чувството за принадлежност.

Ключови думи: организационен климат, автономия, лидерски стил

Въведение и актуалност на проблема

Изследванията, посветени на проблемите на социалните условия на труд, се появяват още в края на XIX в. едновременно с първите експериментални разработки в областта на социалната психология.

Съвременните изследвания сочат, че социалните условия са характеристика на организацията и се обуславят от процеса на възприемане на

¹ Теодола Лазарова – докторант в Институт за изследване на населението и човека при БАН

Адрес за контакти: teodora.lazarova@yahoo.com

членовете на самата организация и от ценностното отношение към тях. Тази характеристика най-често съдържа оценка за степента на включеност на членовете в организацията по отношение на вземането на решение, степента на съответствие на прилаганите от тях усилия и оценката на ръководителя, както и от степента на информираност на подчинените за целите на организацията. В настоящия анализ, използването на твърденията „социален климат“, взаймствано от методиката на Муус, която ще бъде използвана в изследването и организацията на работа с персонала, ще бъдат употребявани и използвани като синоними на социалните условия на труд на работното място.

Структурирането на мотивиращи взаимоотношения с ръководството в резултат на добрия социален климат подпомага процеса на изпълнение, тъй като определя критериите и стандартите, на които трябва да отговарят служителите. Организационният климат осигурява социално-емоционалния фон на работа и дава психологически комфорт, който стимулира извършването на работата.

Влошеният социален климат би бил източник на недоволство и ниска мотивация и следователно би допринесъл за ниските резултати от работата. Тогава, когато се възприема като благоприятен, той премахва недоволството, но не можем да очакваме, че директно ще повиши мотивацията и ще създаде удовлетвореност от работата.

Анализ на организациите

Профил на финансовата институция

Финансовата организация, която ще разгледаме в настоящото изследване, е търговска банка, притежаваща пълен банков лиценз за извършване на финансови и банкови операции в страната и в чужбина. Банката е със статут на акционерно дружество, извършваща операции в областта на търговското, инвестиционното банкиране и банкирането на дребно.

Профил на научната институция

Научната институция е най-старата научна институция в съвременна България, създадена 9 години преди възстановяването на българската държавност.

Мисията на научната организация е да извършва научна дейност в съответствие с общочовешките ценности, националните традиции и интереси. Тя участва в развитието на световната наука и съдейства за умножаването на духовните и материалните ценности на нацията-това е отбелязано в чл.2 от Устава на институцията.

Цел, задачи и хипотези

Целта на настоящия анализ е да се анализират социалните условия на труд в двете организации.

Хипотеза

Предполагаме, че ще съществуват разлики в оценката на служителите от финансовата и научната организации по изследваните параметри на социалните условия на труд на работното място.

Метод и обект на изследването

Изследвани лица

В настоящето изследване от страна на двете организации участие взеха общо 200 души: 100 души от финансовата институция и 100 души от научната организация. От финансовата институция съответно 27 мъже и 73 жени, а от научната институция 26 мъже и 74 жени.

Чрез методите, които бяха избрани, се оценява субективното мнение на изследваните лица по включените параметри. За анализ на социалните условия на труд на работното място ще бъде използвана следната методика:

Методика за изследване на социалния климат на работното място

Прототипът на методиката е на Инсел и Муус, а използваният вариант е модификация, адаптирана за българските условия от В. Русинова и сътрудници от Института по психология-БАН (2008 г). Състои се от 90 твърдения, по които изследваните лица трябва да споделят оценките си за степента на съгласие по изказаните с твърдения мнения. Скалата за оценка е 4-степенна от „не съм съгласен“ до „съгласен съм“.

Айтемите са разделени на 10 подскали:

1. Включеност; 2. Групова сплотеност; 3. Съгласуваност с ръководството; 4. Автономия; 5. Ориентация към задачите; 6. Натиск в работата; 7. Яснота на работните задължения; 8. Управленски контрол; 9. Иновация; 10. Физически комфорт;

Коефициентът на критериална валидността на методиката чрез Алфа-Кронбах е **0,895**.

Резултати и анализ на резултатите на изследваните лица

При анализа на резултатите бе използван Т-тест, който ни дава значимост на разликата между две сравнявани подгрупи по изследваното измерение. В табл. 1 са представени резултатите по подскали „Съгласуваност с ръководството“ и „Автономия“.

Интересен резултат има по скалата „Съгласуваност с ръководството“. Значителна по-високо са оценили съгласуваността с ръководството **научните работници ($M=23,2700$, $t=3,868$, $p=0,000$)**. Този резултат може да бъде обяснен с различното естество на работа, както и с делегирането на права и отговорности на подчинените. Във финансовите институции

Таблица 1. Резултати по подскали „Съгласуваност с ръководството“ и „Автономия“

Подскала	Професия	N	M	SD	t	p
Съгласуваност с ръководството	Начуни раб.	100	23,2700	3,79488	3,868	0,000
	Банкови служ.	100	20,9700	4,57807		
Автономия	Научни раб.	100	24,8100	4,25618	4,178	0,000
	Банкови служ.	100	21,9400	5,39139		

организационната структура е изключително утежнена и сложно организирана. Има много нива на контрол. Това затруднява комуникацията с ръководството, често служителят дори няма реален физически контакт с мениджъра. Решенията се спускат отгоре, самите мениджъри са назначени от други организации и нямат реална представа за културата на организацията. Провеждат се събрания, на които присъстват само представители на топ-мениджмънта, които след това информират ръководителите за взетите решения. Всички тези фактори водят до този резултат.

Естеството на работа в научната институция е доста по-различно от това във финансовата институция. Структурата на научната организация е мащабна, с различни нива на контрол, но всеки институт има ръководител, който се явява проводник на решенията, взети от централното звено на организацията. Атмосферата в институтите е по-скоро неформална, служителите имат реален контакт със своя ръководител, дори участват съвместно в изпълнението на различни научни проекти. В повечето изследвани институти се провеждат често събрания, на които се обсъждат текущите задачи и се вземат конкретни решения за действия по различните казуси. Това обяснява защо служителите от научната институция са дали по-висока оценка по тази скала.

Значим резултат се наблюдава и по скалата „Автономия“. Доста висока оценка по тази скала са дали научните работници ($M=24,8100$, $t=4,178$, $p=0,000$) и по-нисък резултат за работещите във финансовата институция ($M=21,9400$). Това е негативен резултат за работещите във финансовата сфера, но често в различни проучвания по въпроса за социалните условия на труд във финансовите организации липсата на автономия е сочена като основен недостатък. На работещите там се спускат конкретни и ясни заповеди и команди, методики и предписания за това как точно трябва да изпълняват своите ежедневни задължения. Възможността за собствен принос или самостоятелно вземане на решение е сведено до минимум с цел, според ръководството, минимизиране на грешките. Редно е да отбележим също така, че основно служителите във финансовите институции работят с база данни и готови формуляри, които попълват и които е редно да бъдат попълвани по един и същи начин. Но в същото време има и отдели като отделът по информационни технологии, отделът, който се занимава с писане на процедури и методики, където би могло да се помисли за по-голяма свобода при вземане на индивидуално решение от служителите. Липсата

на автономия със сигурност не е положителна характеристика на работата според служителите във финансовите институции, но едва ли ръководството ще предприеме някаква промяна в тази насока, имайки предвид стриктната консервативна политика, която финансовите институции спазват, както и непрекъснатите предписания и препоръки, които се изисква да се спазват стриктно както от БНБ, така и от Европейската централна банка.

Определено служителите, работещи в научната институция, имат много по-голяма възможност за самостоятелно вземане на решение според оценката, която са дали по тази скала. Това е логичен резултат, произтичащ от същината на тяхната работа-няма как научната дейност да спазва стриктно правила и процедури. Изключение, относно стриктното спазване на правила и процедури са някои институти, но там тези правила се спазват с оглед на специфичната дейност, която извършват, както и произтичат от правилата за безопасност при работа с определени материали. Всеки отделен изследовател има конкретен принос и пречупва научните теории и виждания през своя собствена призма. Това е логичен процес и обуславя развитието на научната дейност.

Резултатите на изследваните лица по подскали „Ориентация към задачата“ и „Натиск в работата“ са представени в табл. 2.

Почти незначителна е разликата по скалата „Ориентация към задачите“ в двете организации. Може да обясним този резултат с факта, че въпреки различното естество на работа и в двете организации има цели и задачи, които служителите се стараят да постигнат.

Изключително висок резултат е резултатът по скалата „Натиск в работата“. Финансовите служители са дали много висока оценка по тази скала, която е изцяло негативна характеристика ($M=23,1919$, $t=-8,134$, $p=0,000$). Изследването бе проведено в един изключително тежък за финансовата система в България момент-световната икономическа криза. Работещите в тази сфера работят при изключително голямо натоварване за постигане на поставени финансови и икономически цели, които реално няма как да бъдат постигнати, с оглед на това, че кризата засяга всички сектори на пазара на труда в страната. Това от своя страна води до съкращения, намаляване на заплати, съкращаване на бонуси и социални придобивки. Има изключителен натиск върху работещите на всички нива-от висшия мениджмънт до обикновения служител за намаляване на разходи и повишаване на про-

Таблица 2. Резултати на изследваните лица по подскали „Ориентация към задачата“ и „Натиск в работата“

Подскала	Професия	N	M	SD	t	p
Ориентация към задачите	Научни раб.	100	23,7400	3,05379	2,342	0,001
	Банкови служ.	100	24,0800	2,78045		
Натиск в работата	Научни раб.	100	18,8800	3,53705	8,134	0,000
	Банкови служ.	99	23,1919	3,93228		

изводителността. Социалните придобивки във финансовите институции, които привличат служители преди кризата, вече са просто мит. Натискът идва и от това, че самите финансови институции са частни дружества и от тяхната ефективност и производителност зависи тяхното съществуване.

По-ниско са оценили тази скала служителите, работещи в научната институция. Тежката икономическа реалност в никакъв случай не е подминала институцията, дори напротив, извършени са съкращения, пенсионирани са служители, работещите излизат в неплатен принудителен отпуск, има изключително ограничен бюджет и институцията се старее буквално да оцелява. Но въпреки това, по-ниската оценка по тази скала в сравнение с банковите служители може да бъде обяснена с това, че в научната институция няма как да се поставят определени месечни цели за „производство“ на определен брой научни трудове или изследвания. Дейността е по-специфична, затова и няма такъв натиск за постигане на месечни или седмични цели. Тук целта е по-глобална и няма как да бъде измерена в мерни единици.

Таблица 3. Резултатите на изследваните лица по подскали „Яснота на работните задължения“ и „Управленски контрол“

Подскала	Професия	N	M	SD	t	p
Яснота на работните задължения	Научни раб.	99	24,1919	3,24007	1,112	0,007
	Банкови служ.	99	23,4343	4,41972		
Управленски контрол	Научни раб.	100	23,8900	2,96067	5,715	0,000
	Банкови служ.	100	26,1300	2,56887		

В табл. 3 са представени резултатите на изследваните лица по подскали „Яснота на работните задължения“ и „Управленски контрол“.

Няма статистически значима разлика по скалата „Яснота на работните задължения“ и в двете организации. Това е положителна характеристика на социалните условия на труд. Важно за ефективното функциониране на всяка организация е ясното разпределение на задълженията, както и яснота, относно това кой служител за какво отговаря.

Отново сериозна разлика в оценката на изследваните лица от двете организации по скалата „Управленски контрол“. Високо са оценили управленския контрол служителите от финансовата институция ($M=26,1300$, $t=-5,715$, $p=0,000$). Големият натиск, както и високият управленски контрол са негативни характеристики на социалните условия на труд. Служителите имат усещането за постоянен натиск върху техните ежедневни дейности. Контролът и проверките биха могли да доведат до нулева инициатива у работещите и до нежелание да изказват идеи и да вземат участие в някои дейности на организацията.

Този резултат предполага, че мениджърите във финансовата институция смятат, че контролът е единственият начин за оказване на въздействие върху трудовото представяне на служителите. Обикновено натискът и

контролът върху работещите може да бъде намален чрез оптимизиране на организационната структура, подобряване на комуникацията, както и редовни срещи, на които да се обсъжда напредъкът по определени дейности и на които служителите могат свободно да изкажат своята гледна точка и идеи за оптимизация на някои процеси.

По-ниската оценка на работещите в научната институция по тази скала не означава, че липсва управленски контрол, а че сравнен с резултата на другата организация, вероятно той е в рамките на нормалното и работещите в нея не чувстват такъв натиск. Този резултат не е изненадващ предвид различната организация на работа в научните институти. Ръководителите на тези институти са обикновено експерти в своята научна област, които са назначени на тази позиция, за да развият най-добре своето научно направление. Те не са назначени, за да постигат определени икономически резултати. Те работят в екип със своите служители, комуникацията с тях се осъществява лесно, провеждат често срещи със своите служители, на които вземат съвместно решение с тях.

Като заключение следва да се направи изводът, че съществуват различия в оценките на социалните условия на труд от изследваните лица в двете организации. Първоначално допуснатата хипотеза се потвърди. Разликите са както положителни, така и отрицателни и би следвало да се анализират от ръководителите в организациите, с цел да се намали негативното влияние на някои от параметрите на социалния климат върху служителите.

Abstract

The quality of social climate in organizations is explained based on the tendencies for humanization of work environments and work relations. Data were collected by a 90 statement scale for a social climate-based on Moos's research questionnaire (modified by Assoc. Prof. V. Rusinova, Institute of Psychology, Bulgarian academy of Sciences).

Keywords: organizational climate, autonomy, leadership style

ЛИТЕРАТУРА

- Илиева, С., (2006). Качество на живота в труда и организационно здраве, Психологични аспекти на условията на труд в организациите, Сборник материали от кръгла маса, С., стр.19-26.
- Промоция на здраве, Дирекция „Опазване на общественото здраве“, Столична РИОКОЗ, София, 2009 г.
- Русинова, В. (2006). Психични променливи и условия на труд, Психологични аспекти на условията на труд в организациите, Сборник материали от кръгла маса, С, стр.13-19.

Теодора Лазарова – докторант в секция „Социална, трудова и организационна психология“ в ИИНЧ–БАН.

Teodora Lazarova – PhD “Social Work and Organizational Psychology” in IPHS–BAS.