

СРАВНЕНИЕ НА ОЦЕНКАТА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТАТА И УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА ОТ НЕЯ МЕЖДУ РАЗЛИЧНИ ГРУПИ В БЪЛГАРСКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Веселина Русинова*, Лидия Василева, Соня Жильова

Целта на направеното изследване е да се открие спецификата при оценяването на работата и организацията ѝ, както и на удовлетвореността от тях между различни групи работещи в български предприятия. За целта са приложени две авторски методики: Въпросник за анализ на съдържанието на труда и организацията му и Въпросник за изследване на удовлетвореността от труда.

Изследвани са 119 души-работещи, разпределени в 8 групи в зависимост от: място на работа (държавна-частна); от статута в предприятието (ръководители-изпълнители); от степента на образование (средно-висше) и от пол (мъже-жени).

Резултатите от изследването показват по-високи оценки по параметрите на организацията на работата в сравнение с тези за степента на удовлетвореност. Констатирано са значими разлики в оценките по двете изследвани дименсии в зависимост от диференциацията по групи.

Цел на всяко развито общество е да се повишава ефективността на труда. За това съдействат редица фактори. Един от тях е организацията на работата по отношение на работещия човек. В България доскоро на този въпрос, се обръщаше формално внимание и не напразно именно организацията се оценява като една от най-слабите страни в дейността и

* Ст.н.с. д-р Веселина Русинова — Институт по психология при Българската академия на науките.

Адрес за контакти: vrussin@ipsyh.bas.bg

поведението на българина. Причина за това често е несъобразяването на работодателите със закономерностите на човешката психика, което вероятно се дължи на слаби познания за нея или за насоченост само към резултатите от труда, без да се отчита отношението и ролята на хората за него.

В развитите Европейски страни, отдавна проблемът за ефективната организация е поставен на преден план. Разработват се планове, провеждат се изследвания и наблюдения, упражнява се контрол. Акцент се поставя на групи критерии, които от своя страна съдържат редица отделни елементи (Русинова, В., 1980; Русинова, В., Петров, П., Жильова, С., 2004; Gibson, J. L., Ivanovich, J.M., Donnelly, J. H., 1985). Към тях спадат: планиране, информиране и контрол на дейността; възможности за израстване; повишаване на квалификацията; стимулиране и заплащане; режим на труд; хигиена и безопасни условия на работа; взаимоотношения в хоризонтален и вертикален план на работното място и други. Влиянието на тези критерии в положителен аспект върху работещите създава по-висока мотивация за труд и положителни отношения към него, т.е. по-висока удовлетвореност от работата. Тя хуманизира труда, формира се комфортно психично състояние, което благоприятства запазване на здравето и работоспособността на работещите.

С влизането ни в Европейския съюз изискванията за отчитане както на критериите на организацията, така и на удовлетвореността от работата нарастват. Това става задача на специалистите от отделите човешки ресурси, които трябва да са запознати както със същността на проблемите, така и с методите за тяхното изследване. Поради трудностите за обективни измервания обикновено се използват експертни оценки. Интерес представлява анализът на взаимоотношенията между оценката на реалното състояние по параметрите на организацията на работата и оценката на удовлетвореността от тях. Докато при първата преобладава когницията, т.е. възприемането на реалността, то при втората — делът на емоцията е по-голям.

Цел, задачи, хипотези

Целта на направеното изследване е да се открие спецификата при оценяването на работата и организацията ѝ, както и на удовлетвореността от тях между различни групи работещи в български предприятия.

Поставени са следните задачи:

1. Да се изследва спецификата в оценките на организацията на работата и на удовлетвореността от нея по изследваните параметри в цялата група изследвани лица.

2. Да се анализира разликата между оценките на организация на работата и удовлетвореността от нея на работещи в държавни и частни предприятия.