

ДОМИНИРАЩА ЦЕННОСТНА ОРИЕНТАЦИЯ И ГРАЖДАНСКО ПОВЕДЕНИЕ

М. Митевска-Енчева

Университет по библиотекознание и информационни технологии
majana@abv.bg

Резюме. Изследването регистрира влиянието на доминиращата ценностна ориентация върху организационното гражданско поведение, установява причините, които подтикват хората да са по-ангажирани в работата си, да изпитват удовлетворение от постигането на високи резултати и да надхвърлят ролевите споразумения на работното си място. Данните са обработени със стандартния пакет статистически програми SPSS-16.

Ключови думи: доминираща ценностна ориентация, гражданско поведение организационна култура

Ценностните, социалните и психологическите промени във взаимоотношенията между хората, свързани с работата им и отражението върху психиката им на тези взаимодействия определят значимостта на проблема за доминираща ценностна ориентация и гражданско поведение. Практическият смисъл на предлаганото изследване произтича от повишената роля на организационната култура и гражданското поведение като важни предпоставки за ефективност и конкурентоспособност в съвременните условия.

Доминиращата ценностна ориентация се разглежда като организационна култура - доказан начин да се обясни организационната действителност на различните ѝ нива, сбор от норми, вярвания, нагласи и предположения, които може да не са изказани, но „предсказват“ начините на действие на всяка форма на организирана дейност на хора, обединени от общи цели.

Покриването единствено на стандартите за качество, изисквани според договорените ролеви предписания, се оказва недостатъчно. Акцент се поставя върху инициа-

тивността и допълнителното ангажиране в живота на организацията. Подобно поведение се приема за организационно гражданско поведение, за проява на поведение на съдействие, лоялност, участие, алтруизъм към колегите, трудовата група и към самата организация като цяло (Smith, Organ, Near, 1983; Organ, 1988; Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994). В аспекта на социалната реципрочност, удовлетвореността от труда води до по-висока ангажираност и прояви на гражданското поведение.

ЦЕЛ

Целта на изследването е да се разкрие влиянието на организационната култура върху гражданското организационно поведение.

Степента, в която се разкрива просоциалното поведение показва дали организационната култура е силен предиктивен фактор за членовете на организацията (Илиева, 2006).

Реализирането на поставената цел се постига с решаването на следните зада-

чи: да се анализира настоящото състояние и да се разкрият възможните перспективи за развитие на организационната култура и организационното гражданско поведение.

ХИПОТЕЗИ

Хипотезата е, че различните типове доминираща ценностна ориентация определят различни прояви на организационното гражданско поведение.

МЕТОДИ

1. Въпросникът ФОКУС (De Witte, 1996) е разработен от международен екип учени и дава възможност да се съпоставят основните видове организационна култура и да се очертае влиянието им според доминиращата в тях ценностна *ориентация: към целите, към подкрепата, към иновациите и към правилата*. Четирите вида организационна култура се обособяват според ориентацията им към вътрешната и външна среда и според гъвкавостта и стабилността или степента на контрол и свобода на действие. Апробиращият диагностичен инструментариум ФОКУС е адаптиран за българските условия от С. Илиева. С тази методика може да се изследва и желана промяна на културните ценности и в организационното гражданско поведение. Стремещт е да се открият тенденции в развитието им като отговор на бъдещите изисквания на външната среда.

Скалите на въпросника обособяват отделни измерения на организационната култура, които се съдържат в 35 твърдения с 4 подскали и възможност за отговори: „Никога“, „Рядко“, „От време на време“, „Често“, „Много често“, „Винаги“. Айтемите са напр.: „Поемане на рискове“, „Взаимно разбиране“, „Ясни цели и задачи“, „Единство в нарежданията“ и др.

Теоретичните предпоставки за конструирането на въпросника се основават на схващането, че културата в организация-

та е сложно психологическо образувание. Тези типове организационни култури не могат да бъдат наблюдавани в чист вид и да съществуват самостоятелно, обикновено всяка от тях е проявена в организацията в различна степен. За целта на изследването е използвана 6-степенна Ликъртова скала: от 1 - *никога* до 6 - *винаги*. Надеждността на въпросника е много висока ($\alpha=0.94$).

2. Въпросник за организационно гражданско поведение (Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994; Илиева, 2006). Тази методика е изградена от пет подскали, характеризиращи различните прояви на организационното гражданско поведение като многодименсионален конструкт: *алтруизмът, съгласие, лоялност, участие и подчинение*. Включени са айтеми от типа: «Помагат на тези, които са отсъствали», «Винаги идват на време на работа», както и с обрнатите айтеми, напр.: «Губят си времето, докато са на работа», «Не спазват сроковете за работа, поставени от ръководството».

Твърденията се оценяват с пет-степенна скала тип Ликърт, която варира от “напълно не съм съгласен” до “напълно съм съгласен”. Въпросникът показва подходящи психометрични качества. Подскалите са свободни от социална желателност. Надеждността на въпросника е висока ($\alpha=0.74$). Отделните подскали показват добра надеждност според коефициента α на Кронбах. Резултатите за надеждността на различните скали са сходни с тези и на други изследователи, които са прилагали въпросника (Илиева, 2006; Карабелова, 2004). Това дава основание да се твърди, че въпросникът може да се използва в български условия за регистриране на различните прояви на организационното гражданско поведение. С тази методика може да се изследва и евентуалната промяна на този тип просоциално поведение и да се открият тенденции в развитието им, свързани с динамичните промени във външната среда. Предполага се, че личностните, ситуационните и позиционни фактори ще определят организационното гражданско поведение Van Dyne, Graham, Dienesch, 1994; Илиева, 2006).