

Елисавета Ѓ. САРЏОСКА

## **ПОВРЗАНОСТ ПОМЕЃУ ПЕРЦЕПЦИЈАТА НА РАБОТНИТЕ УСЛОВИ И СТРУКТУРАТА НА ЛИЧНОСТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО РАБОТНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВО ПРЕОДНАТА ФАЗА НА ТРАНСФОРМАЦИЈА ОД ДРЖАВНА ВО ПРИВАТНА СОПСТВЕНОСТ**

### **Проблем**

Интернационалното подрачје на бизнисот укажува дека денес повеќе од кога и да било, земјите од Централна и Источна Европа, во различни подрачја на нивната дејност, се наоѓаат под влијанието на тековната општествено-политичка и економска трансформација. Притоа работната сила своите работни вредности и однесувања како и работниот учинок сè повеќе ги обликува според забрзаните општествено-политички промени. Промените се манифестираат во транзиција на колективните општества во индивидуални, престојување кон пазарно стопанство, сопственичко реструктурирање и остварување на процесот на приватизација.

Во Република Македонија, трансформацијата на претпријатијата со општествен капитал се одвива во услови на сиромаштија, сè поголема финансиска исцрпеност, неодржлива репродукција, отсуство на странски капитал, како и со пораст на социјалните тензии и стечии. Новосоздадените општествени услови предизвикуваат промени во работните услови и во личноста на вработените, особено оние што се третирани како вишок на работна сила и со осуетени егзистенцијални потреби.

Како значајни детерминанти на човековото однесување, во постојната литература (Time Manager Internationnal, 1983; Drenth, Thierru, Willems & de Wosff, 1984; Prišlin & Vizek-Vidovič, 1989; Huselid & Day, 1991) се земаат работните услови како објективни фактори и релевантните карактеристики на личноста како човечки фактори. Двете групи фактори детерминираат однесувања во организацијата што може да се рангираат во опсегот од позитивни до негативни и во различни степени на организациска ефикасност (Feather, 1990; Bhargava & Signa, 1991; Grofman & Feld, 1992).

Имајќи предвид дека човечките и материјалните фактори претставуваат комплексни интерактивни варијабли (Mc Cormick & Tiffin, 1975; Frencg, Kast & Rosenzweig, 1985; Војановиќ, 1988) ова истражување има за цел, во услови на трансформација на работните организации, да го определи степенот на поврзаност помеѓу перцепцијата на работните

услови и структурата на личноста на вработените. Со трансформацијата предизвиканите промени во структурата на личноста и во работните услови, особено, се актуелизира прашањето за избор на адекватен модел на трансформација на македонското стопанство.

### **Истражувачка хипотеза**

Поставената хипотеза во истражувањето се базира врз сознанието (French et al. 1985; Војановиќ, 1988, Longan-Fox, 1991; James, Chen & Golberg, 1992) дека заедничките феномени во работните организации под кои се подразбира-однесувањето, учинокот и работните вредности, се определуваат со интеракција помеѓу структурата на личноста и работните услови. Затоа поставената хипотеза има за цел да изврши тестирање на интеракцијата помеѓу промените предизвикани од трансформацијата во структурата на личноста и работните услови. Формулираната хипотеза поаѓа од претпоставката дека неповолните карактеристики на трансформацијата создаваат неповолни работни и економски услови во организациите (Сарџоска, 1994). Новосоздадените услови со трансформацијата, вработените, зависно од структурата на нивните личности, може да ги перцепираат како погодни за конструктивно или деструктивно однесување (Сарџоска, 1993). Затоа во формулација на хипотезата е вклучено очекувањето дека личностите што се карактеризираат со повисок степен на нормалност ќе ги перцепираат новосоздадените работни услови како поповолни за градење на продуктивни односи од оние со понизок степен на нормалност. Поставената хипотеза во услови на трансформација ја има формулацијата: постои позитивна поврзаност помеѓу перцепцијата на работните услови и перцепцијата на структурата на личноста на вработените во услови на трансформација.

### **Метод**

#### *Субјекти*

Со истражувањето се опфатени 180 учесници од кои 95 мажи и 85 жени, вработени во шест работни организации од Скопје, што припаѓаат на следните индустриски гранки: дрвопреработувачка, металска, машинска, тутунска и електротехничка. Нивната возраст се движи во опсегот од 20-60 години, а просечната старост изнесува 37 години. Нивото на образованието се движи од ниско, преку средно до високо, а квалификациите од најниска до највисока.

## Инструменти

Објективните услови во кои се одвива работниот процес се мерени со прашалник од 15 прашања специјално приготвен за таа цел. Три од прашањата се однесуваат на персонални податоци (пол, возраст, образование со квалификација), а преостанатите 12 имаат по три алтернативни одговори за индикаторите на работните услови: физичките услови на работа, организација на работата, статусот на работното место, правичноста на системот на распределба на личен доход, економската состојба и средствата на работната организација. Алтернативите беа оценувани со тристепена скала која ги рангира работните услови како задоволителни, просечни и незадоволителни. Задоволителните работни услови добиваат повисока оценка и обратно. Испитаниците заокружуваат само по еден од алтернативните одговори на секое од прашањата. Финалниот индивидуален скор се пресметува со сумирање на оценките на сите индикатори.

## Структура на личноста

Структурата на личноста и степенот на нормалност се мерени со EPO - прашалник (Eysenck-ов прашалник на личноста) за возрастни испитаници (Loyk, 1979). Прашалникот EPO претставува стандардизиран инструмент кој дава информации за индивидуалната изразеност на следните четири димензии на личноста: психотизмот (P), екстраверзијата (E), невротизмот (N), дисимулацијата и социјалната наивност (L). Прашалникот се состоеше од 90 прашања што им припаѓаа соодветен број на секоја од димензиите. Секое прашање содржеше по два алтернативни одговори: Да или Не. Со пребројување на соодветните одговори Да или Не се добиени индивидуалните финални скорови за секоја од димензиите. Скоровите на P,E,N,L, димензиите врз база на средните вредности и стандардните девијации, одделно за машките (Табела 1) и женските (Табела 2) испитаници и од нив добиените нормални криви, се соодветно бодувани во распон од 0-5 бодови (Табели 3 и 4).

Табела 1

СРЕДНА ВРЕДНОСТ (M) И СТАНДАРДНА ДЕВИЈАЦИЈА (б) ПРЕСМЕТАНИ ОД EPO СКОРОВИТЕ ЗА МАШКИТЕ ИСПИТАНИЦИ НА БРОЈ 95

За димензија	Средна вредност M	Стандардна девијација б
N	11,39	4,46
E	12,41	3,90
P	5,25	2,73
L	13,40	3,92

Табела 2

СРЕДНА ВРЕДНОСТ (M) И СТАНДАРДНА ДЕВИЈАЦИЈА (б) ПРЕСМЕТАНИ ОД ЕРО СКОРОВИТЕ ЗА ЖЕНСКИТЕ ИСПИТАНИЦИ НА БРОЈ 85

За димензија	Средна вредност M	Стандардна девијација б
N	13,70	3,96
E	13,44	4,25
P	4,74	2,16
L	13,81	4,28

Индивидуалниот степен на нормалност е пресметуван со сумирање на доделените бодови на сите 4 димензии (Табели 3 и 4 ). Притоа повисокиот бодовен резултат означува повисок степен на нормалност и обратно.

Табела 3

БОДОВИ ДОДЕЛЕНИ НА ЕРО СКОРОВИТЕ ВРЗ ОСНОВА НА ТАБЕЛА 1 И НОРМАЛНАТА КРИВА

	Скорови на ЕРО			
	N	E	P	L
1			5	
2	5	5	4	
3	4,5	4,75	3,66	5
4	4	4,5	3,33	4,75
5	3,83	4,25	3	4,5
6	3,64	4	2,66	4,25
7	3,47	3,8	2,33	4
8	3,3	3,6	2	3,75
9	3,13	3,4	1,66	3,5
10	3	3,2	1,33	3,25
11	2,8	3	1	3
12	2,6	2,8	0,8	2,83
13	2,4	2,6	0,6	2,66
14	2,2	2,4	0,2	2,49
15	2	2,2		2,32
16	1,8	2		2,15
17	1,6	1,75		2
18	1,4	1,5		1,75
19	1,2	1,25		1,5
20	1	1		1
21	0,5			1

Табела 4

БОДОВИ ДОДЕЛЕНИ НА ЕРQ СКОРОВИТЕ ВРЗ ОСНОВА НА  
ТАБЕЛА 2 И НОРМАЛНАТА КРИВА

Скорови на ЕРQ	Број на доделени бодови			
	N	E	P	L
1			5	
2		2	4	5
3	5	4,8	3,5	4,75
4	4,75	4,6	3	4,5
5	4,5	4,4	2,66	4,25
6	4,25	4,2	2,33	4
7	4	4	2	3,8
8	3,8	3,8	1,66	3,6
9	3,6	3,6	1,33	3,4
10	3,4	3,4	1	3,2
11	3,2	3,2		3
12	3	3		2,83
13	2,8	2,8		2,66
14	2,6	2,6		2,49
15	2,4	2,4		2,32
16	2,2	2,2		2,15
17	2	2		2
18	1,75	1,75		1,8
19	1,5	1,5		1,6
20	1,25	1,25		1,4
21				1,2

### Послѐајка

Истражувањето е изведено во втората половина од 1992 и почетокот на 1993 година, така што испитаниците во текот на работните паузи, индивидуално или групно ги пополнуваа прашалниците ЕРQ и за работните услови.

### Резултати и дискусија

По обработка на емпириските податоци е пресметан Пирсоновиот (Pearson)  $r$ -коефициент помеѓу скоровите за работните услови и за структурата на личноста,  $r(178) = 20; p < .01$ . Добиениот резултат укажува дека помеѓу испитуваните варијабли постои позитивна и релативно ниска корелација, меѓутоа, статистички значајна. Тој резултат ја потврдува поставената хипотеза во истражувањето, дека структурата на личноста на работните услови ги перцепира значително поповолно од оние со понизок степен на нормалност. Тој факт е резултиран од промените на структурата на личноста предизвикани со изменетите работни услови во текот на

трансформацијата. Тие промени се манифестираат со реакција на фрустрацијата на виталните потреби на личноста, со степенот на задоволство од новосоздадените услови на работа и нивото на мотивација за работа. Нормалните личности се одликуваат со позитивни промени во однесувањето, манифестирани со повисока толеранција кон фрустрацијата, со самоконтрола и поизразен работен ангажман, за разлика од личностите со понизок степен на нормалност. Сознанието, застапувано од авторите (French et al, 1985; Војановиќ, 1988; Logan-Foh, 1991; James et al, 1992) дека, интеракцијата помеѓу структурата на личноста и работните услови го детерминира конструктивното или деструктивното однесување на вработените, е потврдено и со ова истражување. Се покажа дека и во услови на трансформација, нормалните личности покажуваат повисок степен на мотивација за конструктивно однесување од оние со понизок степен на нормалност. Тоа се должи, пред сè, на нивните вредносни ориентации мотивирани со потребата за конструктивно однесување (Кузмановиќ, 1990), како и од мотивираноста за создавање попродуктивни односи во услови на актуелната општествена ситуација и структурни промени предизвикани со трансформацијата на организациите. Специфичната структура на нормалните личности, според Eysenck, се карактеризира со реалтивната стабилност во расположението, оптимизам, толерантност, емоционална контрола и хуманост, а тоа се основните фактори што придонесуваат за повисока работна мотивација и зголемено задоволство со работните услови создадени со трансформацијата.

Зголемената ефикасност на организацијата, како резултат на зголемената ангажираност на вработените (Yammarino, Dubinsky & Hartley, 1987) и во услови на трансформација претставува значаен фактор што придонесува за подобрување на економската состојба на организацијата и побрз излез од кризата. Адекватниот модел на трансформација на стопанските организации треба да биде таков, во новосоздадените работни услови да изврши позитивни промени во структурата на личноста на вработените. На таков вид трансформација би му одговарал концептот на платена приватизација, под кој се подразбира, новите сопственици да ги обезбедат неопходните средства за модернизација на производствениот процес и во догледен срок, задоволување на егзистенцијалните потреби на вработените кои во условите на трансформација добиле третман на прекубројни.

Единствено таква, економски стабилна и рационална трансформација, може да изврши позитивни промени во личноста на вработените и да ги мотивира за меѓусебна соработка, што ќе биде гарант за побрзо и побезболно совладување на постојната економска криза.

1. Time Manager Internatitonal, 1983. London, England
2. Drenth, P.J.D.Thierry. X. Willems, P.J.and de Wolff, C. J (1984). Xandbook of Work Organizational Psychology. New York:John Wiley & Sons
3. Prišlin, R. and Vizek-Vidović,V, (1989). Kadrovi i udruženi rad, 4-5.
4. Huselid, M.A. and Day, N.E. (1991). Organizational commitment, job involment, and turnover: A sustantive and methodological analysis'. Journal of Applied Psuchology 76,3. 380-391
5. Feather, N.T. (1990). 'Reaction to equal reward allocations: effect of situation, gender and values, Journal of Social Psychology 29, 315-329
6. Bhargava, S. and Sihna, B, 1991. Prediction of Organizational Effectivenes as a Function of Type of Organizational Structure'. Journal of Social Psychology
7. Grofman, B. and Feld, S. L. (1992). 'Group decision makind over multidimensional objects of shoise.' Organizational Behavioy and human decision process 52. 39-63
8. Mc Cormick, J.E. and Tiffin, J. (1975) Industrial Psychology. London: George Allen & Unwin
9. Frencg, L.W. Kast, E.F and Rosenzwing, E. J. (1985). Understanding Human Behaviour in Organiza-tions. New York: Harper & Row
10. Bojanović, R. (1988) Psihologija međuljudskih odnosa. Vograd: Nučna Knjiga
11. Langan-Foh. J. (1991) . The stability of work, self and interpersonal goals in yung women and men'. Europien Journal of Social Psychology 21. 419-428
12. James. K. Shen J. and Goldberg, C. (1992). Organizational conflicts and individual creativity.' yournal of Applied Socijal Psychology 22.7. 545-566
13. Сардоска, Е. (1994). 'Поврзаност помеѓу перцепцијата на работните услови и перцепцијата на конфликтите во работните организации во преодната фаза на трансформација од општествена во приватна сопственост'. Дијалог, 6 Скопје.
14. Сардоска, Е. (1993). "Повезаност измеѓу перцепције значајних аспеката радне средине и перцепције конфликтата на раду". Магистерски труд, Одељење за психологију, Београд
15. Lojk, L. ERQ- Eysenck Personality Questitonnaire-Handbook (1979). Zavod SR Slovenije za produktivnost dela, Centar za psihodijagnosti na sredstva. Ljubljana
16. Kuzmanović, B. (1990). 'Struktura aktivističke orientacije'. Psihologija, 1-2. Beograd
17. Yammarino, F.J. Dubinsky, A. J. Hartley, S. W. (1987) 'An approach for assessing individual versus group effects in performance evaluation, Journal of Occupational Psychology 60. 157-167.

Elisaveta G.SARDŽOVSKA

## **RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF WORK CONDI-TIONS AND THE STRUCTURE OF PERSONALITU OF EMPLOUEES IN WORK ORGANIZATIONS IN TRANSITIONAL PHASE OF TRANS-FORMATION FROM STATE TO PRIVATE OWNERSHIP**

### **( S u m m a r y )**

This study analused the nature of relationship between perceived structure of personality of employees in work organizations and definite work conditions. This study was conducted in the period of 1992/93 year when in Republic Macedonia transformation from State ownership into private one was commenced. In a field researsh, 180 persons emploueed in more industrial branches completed questionnaire od work conditions and ERO questionnaire on personality. Work conditions were significantly related to perception of the structure of personality in organizations which faced the current transitional phase. It was confirmed that employees whose structure of personality is characterized by higher degree of normality,perceive work conditions significantly more favourable than employees with lower degree of normality.