

Елисавета САРЏОСКА

СОЦИЈАЛНАТА КЛИМА И РАБОТНОТО ЗАДОВОЛСТВО ВО УЧИЛИШНА РАБОТНА СРЕДИНА

Студиите за непобитното постоење на социјалната клима во секоја работна средина, недвосмислено упатуваат на сознанијата дека карактеристиките на било која стопанска, здравствена, услужна, владина, војничка, образовна... средина се главните детерминанти на специфично создадената социјална клима [1,2,3,4,5]. Овие истражувачи феноменот на социјалната клима, го дефинираат врз база на три пообемни подрачја на социјално-средински димензии - интерперсонални односи; личен развој или ориентација кон работните задачи и цели; структура на организацијата или систем на одржување и измени [6,7,8].

Димензиите на интерперсоналните односи претставуваат:

- Ангажираноста (Ан),
- Кохезијата помеѓу соработниците (КС), и
- Поддршката од страна на раководството (ПР).

Проценката на овие димензии го определува степенот на заинтересираност и одговорност на вработените кон своите работни места, пријателското расположение кон другите и давањето на взаемна поддршка, како и поддршката на раководството и поттикот кон взаемна соработка.

Димензиите на личниот развој или ориентацијата кон целите и задачите претставуваат:

- Автономијата (Ав),
- Ориентацијата на задача (ОЗ), и
- Работниот притисок (РП).

Нивната процена го означува степенот до кој:

- Вработените се охрабрени да бидат самодоволни и да донесуваат самостојни одлуки,
- Е нагласено доброто планирање, успешноста и исполнувањето на работните обврски, и

- Високите работни барања и временскиот притисок доминираат во работното миље.

Во димензиите на системот на одржување и измена спаѓаат:

- Јасноста на работните цели и задачи (Ј),
- Контрола од страна на раководството (КР),
- Иновации (И), и
- Физичкиот комфорт (ФК).

Со нивната процена се определува степенот до кој:

- Вработените имаат јасна претстава за работните обврски, правилата, прописите и очекувањата од работата,
- Раководството применува прописи и правила за контрола на вработените,
- Се нагласени разновидноста, измените и новите пристапи, и
- Физичките услови придонесуваат кон создавање на пријатна работна средина.

Социјално-срединските димензии креирајќи меѓусебни комбинации и интеракции ја профилираат „личната карта“ насловена како социјална клима. Значителен број студии ги проучуваат карактеристиките на социјалната клима во образовната средина и се фокусираат на перцепциите на учениците, училишно-советодавните одбори, наставниот кадар и директорите во основните и средните училишта и на студентите и наставниот персонал на факултетите и универзитетите. Извршените истражувања во училишната средина идентификувале значајни разлики во социјалната клима создадена во училиштата кои меѓусебно значајно се разликувале во поглед на големината, нивото на образование што се стекнува по нивното завршување и локацијата [5,9]. Добиените резултати укажале дека помалите, основните, приградските и селските училишта се карактеризираат со поповолна социјална клима во споредба со поголемите, средните и градските училишта. Поспецифично, наставниот кадар во првата група училишта соопштил за поголема ангажираност, кохезија, поддршка, автономија, ориентација на задачи, јасност на работните цели, иновативност и пониски работни барања и контрола од страна на претпоставените. Овие резултати се базирани на утврдените разлики помеѓу двете групи училишта, што доведуваат до поголема можност за креирање поблиски интерперсонални односи и релации со учениците и наставниот кадар во првата група училишта.

За разлика од наставниот кадар во првата група училишта, нивните директори ја перцепирале социјалната клима со помала кохезија, автономија, иновативност, а со повисоки работни барања и контрола од страна на претпоставените. Резултетите укажале дека овие

карактеристики на социјалната клима биле особено нагласени од страна на директорите во вторат група училишта. Директорите вклучени заедно со избрани родители и наставници во училишно-советодавните одбори известиле за слични перцепции на социјалната клима, што се должат на релативно помалото влијание кое тие го имале во овие одбори [10]. Резултатите од публикациите во областа на повисокото образование, идентификувале некои проблеми поврзани со работните места на факултетите и универзитетите, а што се рефлектирале во извесен степен неповолно врз перцепциите на социјалната клима кај наставниот персонал и студентите [11,12,13].

Иако многу публикации од областа на образованието се базирани на методи кои се усогласени во примената на само-извештаите на социјалната клима од страна на субјектите, сепак постојата експериментални и предиктивни студии кои го потврдуваат сознанието дека варијациите во работната средина и клима ги афектираат работното задоволство и ефикасноста [14,15,16,17]. Во работните средини со развиена клима на поддршка каде преовладува партиципативното раководење, придавање на поголема важност на индивидуалниот развој и помалку формализираните постапки, поголемо е и работното задоволство. Исто така и работните средини во кои постои поголема автономност на вработените, јасност на работните обврски и прописи, ефикасност во извршувањето на редовните и зголемените задолженија, воведување на иновации и пријатно работно опкружување, се карактеризираат со поголемо работно задоволство [18,19,20].

Многу истражувачи ја проучувале поврзаноста на социјалната клима во основното и повисокото образование со работното задоволство кај наставниот кадар [14,21,22]. Нивните резултати добиени за образовната средина се потврдени како општоважечки и за вонообразовната, укажувајќи дека високиот степен на работно задоволство е асоциран, во најголема мера со зголемената поддршка што на вработените им ја даваат нивните претпоставени и соработници како и со присуство на другите показатели на социјалната клима во поволен степен.

Некои студии укажале дека социјалната клима во институциите на пониското образование може да ги афектира создадената клима за учење во одделенијата и постигнувањата на учениците [23,24]. Организацискиот контекст на овие институции, доколку го нагласува партиципативниот стил на учење наместо структурираниот, ќе резултира во одделенијата со помала контрола на учениците од страна на наставниците. Постигнувањата на учениците се резултат на квалитетот

на наставниот процес и работното задоволство што го доживува наставниот кадар во соодветната институција.

Во тековната студија е истражувана поврзаноста помеѓу социјалната клима и работното задоволство кај вработените во една училишна средина. Социјалната клима беше идентификувана со социјално-срединските димензии на образовната средина и со два индекса на работни односи (ИРО) и работни стресори (ИРС) од кои првиот е комбинација од димензиите ($A_n + K_C + P_P$), а вториот од ($R_P + K_P$ како и $A_v^* + J^*$ кои се обратно бодувани). Во училишната работна средина, влијанието на социјалната клима беше проценувано од аспект на степенот на работното задоволство кај вработените. Тоа произлезе од очекувањето дека во образовната средина, социјалната клима веројатно се карактеризира со изразеност во повolen степен на персоналниот, интерперсоналниот и структуралниот контекст на работата што би имало за последица повисок степен на ефикасност и работно задоволство.

Постигнувањата на учениците беа третираани како индиректен резултат од социјалната клима која претходно извршила директно влијание врз ефикасноста и работното задоволство на вработените. Во студијава е застапено сваќањето за работното задоволство како афективна реакција на вработените поединци на нивната работна средина и гледиштето за детерминираноста на ефикасноста и работното задоволство со интеракцијата вработени-работна средина [25,26,27]. Општите, комбинираниите и специфичните социјално-средински димензии на климата имаа особен третман на детерминанти на работното задоволство во училишната работна средина.

Базирајќи се на такви сваќања, беа поставени три општи и десет специфични хипотези. Општите хипотези постулираа значајна поврзаност помеѓу општите и комбинираниите два индекса од димензии на социјалната клима и степенот на работно задоволство. Тие тврдења поаѓаа од очекувањата дека поволно изразените димензии на климата и на ИРО и ИРС, значајно ги зголемуваат ефикасноста и работното задоволство кај вработените, а со тоа влијаат врз остварување на значајни постигнувања кај учениците.

Специфичните хипотези постулираа значајна поврзаност помеѓу мерките на работно задоволство и секоја од десетте социјално-средински димензии на социјалната клима:

1. A_n
2. K_C
3. P_P
4. A_v
5. O_3

6. РП
7. Ј
8. КР
9. И
10. ФК.

Специфичните хипотези се базираа на очекувањето дека вработените кои ќе ги проценуваат димензиите со повисоки оценки, а само шестата и осмата димензија со пониски оценки, ќе доживуваат работно задоволство во поголем степен, како и *vice versa*.

Метод

Испитаници

Истражувањето беше спроведено на пригоден примерок кој опфати вкупно 40 испитаници (8 мажи и 32 жени) вработени во О.У. „Љубен Лапе“ од Скопје. Од испитаниците, 37 припаѓаа на наставниот кадар од кој 25 беа предметни наставници, еден извршител на функцијата заменик директор, еден воспитувач, 11 одделенски наставници како и по еден училишен психолог, педагог и библиотекар. Предметните наставници изведуваа настава по предметите: ликовно воспитување (1), географија (2), математика (1), ОТП (2), историја (1), физичко воспитување (3), биологија (1), германски јазик (1), француски јазик (1), музичко воспитување (2), англиски јазик (2), македонски јазик (6) и физика (2). Возраста на испитаниците беше од 28 до 62 години, а просечната старост 44 години и 8 месеци. Од вкупниот број испитаници, 5% имаа средно, 50% вишо и 45% високо образование. Работниот стаж на испитаниците беше 1.5 до 37 години, а просечниот стаж 18 години и 11 месеци.

Прашалници

Социјалната клима и работното задоволство беа мерени со два соодветни прашалника адаптирани на македонски јазик и нормирани на примерокот во истражувањето. Десетте социјално-средински димензии на социјалната клима и двата индекса – ИРО и ИРС, кои имаа третман на независни варијабли, беа мерени со WES форма R скалата на работна средина, составена од 10 потскали насловени како и димензиите: Ан, КС, ПР, Ав, ОЗ, РП, Ј, КР, И и ФК, од по девет прашања секоја (вкупно 90 прашања) [6,7,8]. Прашањата беа следени со дихотомен формат на одговори од типот точно-неточно. Скоровите на испитаникот се добиваа како сума од поените на соодветно означените дихотомни одговори, за секоја потскала посебно.

За WES форма R скалата која ги мери реалните перцепции на постоечката училишна средина, во целина беше добиена интерна конзистентност за испитуваниот примерок – Cronbach $\alpha = 0.491$, а за секоја од потскалите како што следува: Ан- 0.688; КС- 0.418; ПР- 0.596; Ав- 0.107; ОЗ- 0.732; РП- 0.504; Ј- 0.713; КР- 0.277; И-0.680 и ФК- 0.422.

Мерките на работното задоволство беа третирали како зависна варијабла и добиени со скалата на работно задоволство што содржеше 9 прашања развиена од страна на Кнох, Theorell, Svensson & Waller, 1985 г. цитирана во [25]. Со оваа скала беа опфатени значајните аспекти на работата, ставовите и пристапот на вработените кон работата што ја обавуваат. На секое прашање му беше придружена 3- степенa скала од Likert-ов тип на сложување при што, алтернативните одговори беа оценувани со 4 поени (се сложувам), 2 поени (не сум сигурен) и 0 поени (не се сложувам), при што првото прашање беше оценувано по обратен редослед. Скалата во целина имаше значајна интерна конзистентност (Cronbach $\alpha = 0.776$) и прифатлива симултана валидност ($r_{bis}(40) = 0.44$; $p < 0.05$). Критериумот на валидност беше идентификуван според т.н. промотивен прогрес (Maier, 1987), цитирано во [1], со критериумот на успешност што е содржан во информацијата за висината на платата на поединецот во однос на просечната плата на вработените со соодветно работно место.

Постапка

Прашалниците за мерење на социјалната клима и работното задоволство со неопходните напатствија за нивно пополнување, им беа поделени на вработените во кабинетот за наставници. Прашалниците ги пополнуваа индивидуално или групно за време на големиот одмор во присуство на истражувачот. Истражувањето беше спроведено во текот на една работна недела од првата половина на месец март 1997 година.

Резултати

Од податоците добиени со прашалниците за мерење на заедничките комбинирани и посебните димензии на социјалната клима и за мерење на работното задоволство, во согласност со поставените хипотези, беа пресметани поврзаностите изразени со коефициентот на мултипла корелација ($R_{Y.XK}$); корелација на суми (r_{cs}), и Pearson-овиот r -коефициент (Табела 1). Исто така беше направена мултипла регресивна анализа (Табела 2).

Табела 1. Коэффициенти на корелација помеѓу мерките на работно задоволство Y и $10^{те}$ димензии на социјалната клима X_k ($k=1,2,\dots,10$).

Корелирани варијабли (Од I до III општи хипотези)	Коэффициент на корелација	Ниво на значајност
I Y и $X_{12\dots10}$	$R_{Y,12\dots10}=0.698$	$df=29$ со 11 корелирани варијабли $p<0.05$
II Y и X_{123}	$R_{Y,123} =0.718$	$df=36$ со 4 корелирани варијабли $p<0.01$
	$r_{cs}=r_{Y,(X1+X2+X3)}=0.49$	$df=38$ со 2 корелирани варијабли $p<0.01$
III Y и X_{4678}	$R_{Y,4678}=0.432$	$df=35$ со 5 корелирани варијабли $p>0.05$
	$r_{cs}=r_{Y,(X*4+X6+X*7+X8)} = -0.25$	$df=38$ со 2 корелирани варијабли $p>0.05$
Од 1 до 10 специфични хипотези		$df=38$
Y и $X_{1-Ан}$	$r=0.670$	$p<0.01$
Y и $X_{2-КС}$	$r=0.338$	$p<0.05$
Y и $X_{3-ПР}$	$r=0.107$	$p>0.05$
Y и $X_{4-Ав}$	$r=0.211$	$p>0.05$
Y и $X_{5-ОЗ}$	$r=0.330$	$p<0.05$
Y и $X_{6-ПП}$	$r= -0.05$	$p>0.05$
Y и $X_{7-Ј}$	$r=0.377$	$p<0.05$
Y и $X_{8-КР}$	$r=0.099$	$p>0.05$
Y и $X_{9-И}$	$r=0.364$	$p<0.05$
Y и $X_{10-ФК}$	$r=0.017$	$p>0.05$

Во Табела 2 се внесени покрај регресивните равенки (1,2,3) добиени со мултипла регресивна анализа што го поврзуваат работното задоволство (Y) и димензиите на социјалната клима (X), стандардната девијација ($\sigma_{Y,Xk}$) и коефициентите ма мултипла детерминација ($R^2_{Y,Xk}$).

Табела 2. Податоци добиени од мултипла регресивна анализа

Регресивни равенки	Стандардна девијација $\sigma_{Y,Xk}$	Коэффициент на мултипла детерминација $R^2_{Y,Xk}$
1. $Y=17.161+2.509X_{1-Ан}-0.440X_{2-КС}-0.296X_{3-ПР}+$ $+0.606X_{4-Ав}+0.069X_{5-ОЗ}-0.241X_{6-ПП}-0.192X_{7-Ј}+$ $+0.156X_{8-КР}-0.120X_{9-И}-0.034X_{10-ФК}$	$\sigma_{Y,12\dots10}=4.223$	$R^2_{Y,12\dots10}=0.487$
2. $Y=26.353+2.521X_{1-Ан}+0.678X_{2-КС}-2.725X_{3-ПР}$	$\sigma_{Y,123}=4.105$	$R^2_{Y,123}=0.515$
3. $Y=34.486-0.951X^*_{4-Ав}+0.108X_{6-ПП}-1.054X^*_{7-Ј}+$ $+0.249X_{8-КП}$	$\sigma_{Y,4678}=5.320$	$R^2_{Y,4678}=0.187$

Вредноста на стандардната девијација на работното задоволство (Y) изнесуваше

$\sigma_Y=5.895$. Димензиите X^*_4 и X^*_7 во регресивната равенка (3) беа обратно бодувани.

Анализа на резултатите и дискусија

Од Табелата 1. се гледа дека постои поврзаност помеѓу мерките на работното задоволство (Y) и мерките на здружените димензии (X) како и со трите комбинирани димензии ($X_1+X_2+X_3$) и со посебните пет димензии на социјалната клима $X_k(k=1,2,5,7,9)$. Најзначајна е поврзаноста на Y и ($X_1+X_2+X_3$) ($R_{Y,123}=0.718; p<0.01$) ($r_{cs}=r_{Y,(X_1+X_2+X_3)}=0.49; p<0.01$) за комбинираниите три димензии на социјалната клима во ИРО, со што исцело се потврдува поставената втора општа хипотеза. Тоа укажува дека повисокиот индекс на работни односи кој е показател на работната поддршка, предизвикува кај мнозинството вработени поголем степен на работно задоволство. Зголеменото работно задоволство според [21,22] може да се третира дека е резултат на зголемената поддршка што на вработените им ја пружаат нивните претпоставени и колегите како и на нивната ангажираност со работа. Значајна е поврзаноста на Y и X ($R_{Y,12...10}=0.698; p<0.05$) за здружените димензии на социјалната клима, со што исцело се потврдува поставената прва општа хипотеза. Таквиот резултат е во согласност со тврдењето презентирани во [15,16,17] дека со варијација на интерперсоналните, персоналните и структуралните фактори на социјалната клима и со нивната интеракција во широк опсег варира и работното задоволство.

Пројавеното работно задоволство во училишната средина освен на зголемената работна поддршка и ангажираност со работа се должи и на зголемената автономија, ориентација на задачите, сузбиениот работен притсок, јасноста на работните цели, партиципативното раководење, иновациите и пријатното работно опкружување.

Од посебните димензии, најсилна поврзаност ($r=0.670; p<0.01$) покажува димензијата X_1 -Ангажираност, а значајни поврзаности ($r=0.377; p<0.05; r=0.364; p<0,05; r=0.338; p<0,05$ и $r=0.330; p<0.05$) димензиите кои респективно се однесуваат на јасноста на работните цели, иновациите, кохезија со соработниците и ориентација на задачи. Добиениот резултат за димензијата ангажираност според [5,9] може да се должи на настојувањата кај вработените во училишната средина да ги исполнуваат своите работни задолженија, работниот морал и интересноста на образовно-воспитната работа со младите личности на учениците. Резул-

татите кои ги потврдуваат специфичните хипотези можат да се објаснат според [14] со создадената социјална клима во училиштето која води до постигнување поголема ефикасност на вработените. Од аспект на знакот на поврзаноста на Y со комбинираниите четири димензии ($X_4^*+X_6+X_7^*+X_8$) во ИРС и со посебните димензии на социјалната клима X_k ($k=3,4,6,8,10$), податоците од Табела 1 делумно ги потврдуваат третата општа и четири специфични хипотези. Најдената негативна поврзаност помеѓу Y и ИРС, може да се толкува во согласност со [28,29] како способност на повеќето вработени да ги исполнат своите работни обврски и ефикасно да се справат со работните стресови. Тоа прави индексот на работни стресови во оваа училишна средина да биде следен со поголемо работно задоволство кај вработените. Делумно потврдените специфични хипотези во склад со [7] укажуваат дека зголемената автономија, поддршка од претпоставениот и физичкиот комфорт како и разрешениот работен притисок во училишната средина се поврзани со поовисок степен на работно задоволство кај вработените.

Од резултатите на извршената мултипла регресивна анализа (Табела 2) произлегува дека вредностите на стандардните девијации σ_{Y,X_k} во однос на σ_Y се намалуваат што доведува до подобрување на процената на варијаблата Y врз база на регресивните равенки (1,2,3). Со учество од 51.5% и 48.7% во варијацијата на работното задоволство, ИРО и здружените димензии на социјалната клима (X) се издвојуваат како едни од најзначајните фактори со кои се определува степенот на работно задоволство во училишната работна средина (R^2_{Y,X_k} од втората и првата регресивна равенка). Овие наоѓања го потврдуваат порано донесениот заклучок за работната поддршка како најзначаен фактор на работното задоволство и покажуваат дека улогата на социјалната клима како значаен оценител на работното задоволство во секоја работна средина се специфицира и се одигрува на примерот на конкретнава образовно-воспитна средина. Учесството на ИРС со 18.7% во варијацијата на работното задоволство, го потврдува порано донесениот заклучок за успешното справување со работните стресови што го определува нивниот придонес во работното задоволство (R^2_{Y,X_k} од третата регресивна равенка).

Од гледиштето за работното задоволство, како детерминирано од интерперсоналните, персоналните и структуралните фактори на работната средина, нивната интеракција и взаемното дејство со вработените, нужно следи и заклучокот дека секаква варијација што би настанала во социјалната клима ќе се манифестира со соодветни промени во присутното работно задоволство. Со тоа, изучувањето на работното задоволство има особено значење кога е неопходно да се

добијат информации за тоа каква социјална клима постои во дадена работна средина. Целта на ова истражување беше да се проучи создадената социјална клима, во една воспитно-образовна работна средина на ниво на основно училиште, од аспект на степенот на работно задоволство кај наставниот кадар, училишниот психолог, педагог и библиотекар. Социјалната клима беше идентификувана преку интеракцијата на интерперсоналните, персоналните и структуралните фактори на работната средина. Се најде дека така создадената социјална клима, кај мнозинството вработени се манифестира со зголемен степен на работно задоволство. Таквиот степен е најизразен за работната поддршка и здружените фактори на работната средина како и за димензијата ангажираност. Зголемениот степен на работно задоволство очигледно ќе има поволен одраз врз квалитетот на наставниот процес, што се согласува со наодите на [23,24,25,30,31] за позитивното влијание на индивидуалното работно задоволство врз резултатите постигнати на ниво на училиште.

Трите фактори на училишната работна средина создаваат социјална клима што се карактеризира со следниот профил. Просечна ангажираност на вработените со работата, поддршка што тие меѓусебно ја пружаат и што им ја дава претпоставениот, нагласеност на доброто планирање и ефикасното работење, јасни претстави за работните цели и задачи, нагласена автономија во работењето, интерес кон развој на разновидни нови пристапи, послабо изразени работни притисоци, задоволителен физички комфорт и редовна, но не и строга контрола од страна на претпоставениот. Поспецифично, мнозинството вработени во ова училиште се вистински ангажирани со воспитно-образовниот процес, лично се заинтересирани едни за други, меѓусебно се помагаат и ја имаат поддршката од нивниот директор. Во училиштето преовладува партиципативно раководење што според потребите на работата е надополнето и со елементи на ограничено авторитарно раководење. Тоа се манифестира во зголемен степен на автономија на вработените и во контрола на нивната работа од страна на директорот како повеќето вработени се ориентирани на вообичаените работни задачи. Тие се изложени на зголемени притисоци и барања од работата со кои успеваат да се справат и да ги исполнат работните обврски квалитетно и на време. Работната околина воглавно ги исполнува стандардите за удобно работење во поглед на осветленоста, боите, декорациите, распоредот на мебелот и средствата за работа. Сепак, може да се направи внатрешно преуредување и осовременување.

Сумирајќи ги резултатите за работното задоволство произлегуваат неколку констатации. Вработените извршуваат значајна и одгов-

орна работа во која ги применуваат сите свои знаења и способности при што можат да ги согледаат конкретните резултати од работата. Работата им причинува задоволство, таа според својата природа е разновидна и опфаќа работни задачи кои не се еднолични и монотони. Вработените се гордеат со својата работа која ги стимулира во развој на нивната креативност при извршувањето на истата. Моќностите за напредување во работата се просечно изразени.

Имајќи предвид дека работното задоволство на наставниот кадар во училиштето е многу значаен фактор за успехот на учениците, неопходно е да се создаде клима во која ќе постојат поголеми можности за развој и манифестирање на индивидуалните интереси и склоности на наставниот кадар. Ова го потврдуваат резултатите кои недвосмислено укажуваат дека училиштата кои практикуваат начини и средства за развој на кадарот, креираат поповолна социјална клима што е поврзано со поголемо работно задоволство на вработените [9].

ЛИТЕРАТУРА

1. Schultz, P.D., & Schultz, E.S. (1990). *Psychology and Industry Today*. New York: Mac Millan Publishing Company.
2. Fawzy, F., Wellisch, D., Pesnau, R., & Leibowitz, B. (1983). Preventing nursing burnout: A Challenge for Liaison Psychiatry. *General hospital Psychiatry*, 5, 141-149.
3. Starker, S. (1989). Working up to a better work place. *VA Practitioner*, 6, 33-44.
4. Walters, J. (1978). *Police and their work environments: A social ecological assessment*. Barnesville, GA: Gordon Junior College.
5. Docker, J.G., Fisher, J.L., & Fraser, B.J. (1989). Differences in the psychological environment of different types of schools. *Journal of Research in Childhood Education*, 4, 5-17.
6. Moos, R. (1981). *Work Environment Scale Manual (1st Ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
7. Moos, R. (1986). *Work Environment Scale Manual (2nd Ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
8. Moos, R. (1994). *Work Environment Scale Manual (3rd Ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
9. Fraser, B.J., Docker, J.G., & Fisher, D.L. (1987). A comparison of the psychosocial environments of different types of schools. In B.J. Fraser (Ed.), *The study of learning environments (Vol. III, 68-75)*. Perth, Western Australia: Curtin University of Technology.
10. McClure, L.F., & De Piano, L. G. (1983). School Advisory Council participation and effectiveness. *American Journal of Community Psychology*, 11, 687-704.
11. Norton, J.C. (1989). Teaching psychological assessment to medical students. Louisville, KY: University of Kentucky, College of Medicine, Department of Psychiatry.
12. Lusk, E., Diserens, D., Cormier, P., Geranmayeh., & Neves, (1983a). Ascertaining the effect of planned organizational change on the work environment. Philadelphia: University of Pennsylvania, School of Dental Medicine.
13. Lusk, E., Diserens, D., Cormier, P., Geranmayeh., & Neves, (1983b). The Work Environmental Scale: Baseline data for dental schools. *Psychological Reports*, 53, 1160-1162.
14. Parkes, K. (1982). Occupational stress among student nurses: A natural experiment. *Journal of Applied Psychology*, 67, 784-796.
15. Pretty, J.M.H., & McCarthy, M. (1991). Exploring psychological sense of community among women and men of the corporation. *Journal of Community Psychology*, 19, 351-361.

16. Hare, J., Pratt, C.C., & Andrews, D. (1988). Predictors of Burnout in professional and paraprofessional nurses working in hospitals and nursing homes. *International Journal of Nursing Studies*, 25, 105-115.
17. Savicki, V., & Cooley, E. (1987). The relationship of work environment and client contact to burnout in mental health professional. *Journal of Counseling and Development*, 65, 249-252.
18. O'Driscoll, M.P., & Evans, R. (1988). Organizational factors and perceptions of climate in three psychiatric units. *Human Relations*, 41, 371-378.
19. Brady, C., Kinnaird, K., & Fridrich, W. (1980). Job satisfaction and perception of social climate in a mental health facility. *Perceptual and Motor Skills*, 51, 559-564.
20. Grau, L., Chandler, B., Burton, B., & Kolditz, D. (1991). Institutional Loyalty and job satisfaction among nurse aides in nursing homes. *Journal of Aging and Health*, 3, 47- 65.
21. Moos, R. (1986). Work as a human context. In M.S. Pallack & R.O. Perloff (Eds.), *Psychology and Work: Productivity, change, and employment: Vol 5*, 9-52, Washington DC: American Psychological Association.
22. Moos, R. (1988). Psychosocial factors in the workplace. In S. Fisher & J. Reason (Eds), *Handbook of life stress , cognition, and health*, 193 – 209. New York: Wiley.
23. Moos, R.(1987). Learning environments in context: Lings between school, work and family settings. In B.J. Fraser (Eds.), *The study of learning environments*, Vol . 2, 1-16. Perth, Australia: Curtin University of Tehnology.
24. Moos, R.(1991). Connections among school, family, and work settings. In B.Fraser & H.Walberg(Eds.), *Educational antecedents, and cosequences*, 29-53. New York: Pergamon.
25. Herchberger, L.S., Lichtenstein, P., & Knox, S.S (1994). Genetic and Environmental Influences on Perceptions of Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, Vol 79, 24-33.
26. Guzina, M.(1988). *Motivacija za rad i zadovoljstvo poslom radnika*. Beograd: Institut za psihologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu.
27. Guzina, M.(1980). *Kadrovska psihologija*. Beograd:Naucna Knjiga.
28. Moos, R., & Schaefer, J.(1987). Evaluating health care work settings: A holistic conceptual frame work. *Psychology and Health*, 1, 97-122.
29. Schaefer, J. & Moos,R.(1991). *Work stresses and coping among staff in Long-term care*. Palo Alto, CA: Department of Veterans Affairs Medical Center, Center fot Health Care Evaluation.
30. Moos, R.(1987). Growth-promoting aspects in interconnections of school, work, and family settings. *Psychological Assessment*, 3, 3-26.
31. Moos, R.(1987). Person-environment congruance in work,school, and health care settings. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 231-247.

Elisaveta SARDZOSKA

SOCIAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN SCHOOL WORK ENVIRONMENT

(Summary)

The study of social climate in educational work environment attracts a great deal of interest recently. It has been shown that created social climate particularly affects the efficiency and job satisfaction of employee staff in education which is manifested by the quality of the educational process. In this study, the effects of social climate in educational environment were considered through the degree of job satisfaction caused by the characteristics of the selected school work environment. In the research, 40 examinees of two genders were encompassed, employed in one central primary school in Skopje. For this purpose three general and ten specific hypotheses were postulated. Existence of important correlation was presumed between the measures of job satisfaction and general measures combined in two indexes of work relations and work stressors, as well as specific dimensions of social climate: involvement, coworker cohesion, supervisor support, autonomy, task orientation, work pressure, clarity of work goals, managerial control, innovation and physical comfort.

Measures of job satisfaction had a treatment of dependent variables and measures of dimensions were treated as independent variables. For the index of work relations, the general dimensions of social climate and five of the specific dimensions (involvement, clarity of work goals, innovation, coworker cohesion and task orientation), significant correlation was found, which was also confirmed by multiple regression analysis. In addition, the highest correlation was obtained between job satisfaction and the work support measured by the index of work relations. These results in conjunction with the sign of correlation largely confirmed the postulated hypotheses, emphasizing the positive impact of social climate in school environment over the degree of job satisfaction among educational staff.