

ВЛИЈАНИЕ НА РАБОТНАТА СРЕДИНА И ПОЛОТ ВРЗ ПЕРЦЕПЦИИТЕ НА СОЦИЈАЛНАТА КЛИМА И ИНДИВИДУАЛНИТЕ РЕАКЦИИ

Крайка содржина

Влијанието на карактеристиките на работната средина и половаа припадност врз индивидуалните перцепции на социјалната клима, реакциите и сѐаовиите кон работната средина, беше ироучувано на моетра од 60 испитаници, од кои по 30 припаѓаат на една сѐојанска и една здравствена организација од Р. Македонија. Со примена на мултиваријантна анализа на варијанса, беше најдено дека полот и организационата припадност манифестираат посебно, адитивно и интерактивно дејство врз две димензии на социјалната клима (ангажираност со работта и јасност на работните цели и задачи) и врз седум видови индивидуални реакции (задоволство од работта, задоволство од платта, барање алтернативни награди, организациона приврзаност, потреба за влијание, сѐав кон парите и когнитивна компетенција на сѐаово кон парите). Заклучено е дека поодбра работната средина ирејсѐавава здравствената организација за чија ефикасност се ирејорачува понајмошно зѐолемување на ангажираноста со работта, и јасноста на работните цели и задачи, посебно кај мажите.

***Клучни зборови:* ПОЛ, РАБОТНА СРЕДИНА, СОЦИЈАЛНА КЛИМА, ИНДИВИДУАЛНИ РЕАКЦИИ**

Вовед

Секоја работна средина во зависност од дејноста што се извршува во работната организација и утврдената деловна политика, се одликува со генерално одредени организациони цели и работни задачи, кои треба да се специфицираат за конкретни работни места. Колку е поуспешен менаџментот во операционализирање на овие организациони цели како индивидуални цели што треба да ги реализира секој вработен, толку поуспешна се очекува да биде и организацијата. Овие цели им ги определуваат работните улоги и одговорноста при работењето на сите учесници во работниот процес – менаџерите и извршите-

лите, набавувачите и партнерите. Врз основа на степенот на реализација на работните улоги во однос на очекуваните работни резултати за секој вработен, се формира непосреден и брз фидбек за степенот на успешноста. Овој фидбек претставува силно мотивационо средство и, во случај на незадоволителен учинок, се состои во задржување на пофалбата или бенефициите од страна на менаџерот, додека во случај на задоволителен учинок, се состои во пофалување или доделување бенефиции на вработениот. Со фидбекот, всушност, се стимулира постигнување на бараниот учинок и негово понатамошно одржување. Карактеристиките на работната средина изразени низ степенот на јасност на работните цели, задачи и улоги, и нивната координираност, како и односите помеѓу вработените, видот и интензитетот на работните барања, структурата и технологијата на организацијата, всушност, имаат влијание врз начините на однесување на вработените во организациите. Организационото однесување претставува широк спектар на индивидуални реакции во вид на задоволство од платата, задоволство од работата, задоволство од животот, приврзаност кон организацијата, работен морал, потенцијална флукуација, работни стресови и начини за справување со истите, ставови кон различни организациони прашања итн. Работните средини кои се одликуваат со погодна психосоцијална клима водат грижа за благо-состојбата на вработените, применуваат партиципативно одлучување, развиваат демократски односи, имаат јасни работни цели и задачи, оптимални работни барања, умерена контрола од менаџментот, отворени се за нови работни предизвици и со нив поврзаните иновации, работно се ориентирани, со оптимална независност и иницијативност во работењето. Социјалната клима како дел на пошироката организациона култура, всушност, ги потенцира доминантните вредности, сфаќања и убедувања на организацијата, за прифатливите начини на работење и однесување. Организацијата со погодна психо-социјална клима ја одликуваат слични работни и етички вредности на субкултурите развиени во организационите единици, како и на овие субкултури и организационата култура во целина.

Работните средини во ова истражување се споредувани со оглед на перцепциите на социјалната клима и индивидуалните реакции, во зависност од видот на организацијата и од полот на вработените.

Социјалната клима е истражувана низ степенот на работна ангажираност, и јасност на работните цели и задачи (Р. Мус (Moos, 1994), за кои се претпоставуваше дека ќе бидат најзначајни средински димензии за ефикасноста на работните средини. Различни видови задоволство – од работа и плата, приврзаност кон сопствената организација, личносната потреба за влијание врз околината и другите луѓе, ставот кон парите и, посебно, составната когнитивна компонента на овој став (Т. Танг (Tang, 1999), и барањето алтернативни награди при третирањето на стресните ситуации (Р. Мус (Moos, 1997), се истражувани како конкретни реакции на работните средини, за кои се очекуваше дека ќе бидат во значајна врска со индивидуалната ефикасност.

Конкретно, истражувани се две работни средини од нашата Република-едната од здравствена, а другата од стопанска дејност. Здравствената организација што е во општествена сопственост, обезбедува примарна и специјалистичка здравствена заштита во вид на амбулантски третман. Работните задачи на здравствените работници се координирани по пат на стандардизација на нивните професионални вештини. Х. Минцберг (Mintzberg, 1979, според Е. МекКена (McKenna, 2000) смета дека станува збор за механизам со кој стекнатите знаења и умеења, го достигнуваат потребното ниво на квалитет преку соодветна професионална обука и пракса. Всушност, работните задачи и напори на здравствените работници се координирани и со механизмот на меѓусебно прилагодување во работењето што води до поуспешен третман на пациентите.

Стопанската организација што е во државна сопственост и се наоѓа во фаза на трансформација во приватна сопственост, се занимава со производство на електро-опрема. Работните задачи на производните работници се координирани по пат на стандардизација на нивните работни методи и производи. Работниот ефект е резултат на пропишаните начини на производство и на поставените стандарди за квалитет на производите. Во согласност со дејноста, оваа организација ја карактеризира структура со распоредување на работниците на работни места кои што се меѓусебно поврзани и групирани според видот на електро-производите.

Беше претпоставено дека припадноста кон одредена организација и пол, ќе се манифестира низ значајни разлики помеѓу

работните средини и однесувањето во тие средини. Организационата припадност и полот претставуваат независни истражувачки варијабли што резултираат со соодветни карактеристики на социјалната клима и реакции на работната средина, како зависни истражувачки варијабли.

МЕТОД

Испитаници

Во истражувањето учествуваа вкупно 60 испитаници, по 30 испитаници од здравствената организација „Медицински Центар“ од Кавадарци и од стопанската организација „Емо“ од Охрид. Според половата припадност, 27 испитаници беа од машки, а 33 од женски пол. Од здравствената организација партиципираа 24 женски и 6 машки испитаници, а од стопанската организација- 9 женски и 21 машки испитаник. Со средно образование беа 40, со вишо и високо по 10 испитаника. Испитаниците беа на возраст помеѓу 26 и 60 год., со просечна возраст од 43 год. Работниот стаж на испитаниците изнесуваше од 3 до 40 год., со просечна вредност од 20 год.

Мерни инструменти

Во истражувањето беа применети скали за мерење на социјалната клима во работната средина, ставовите и реакциите на работната средина, и прашалникот за постапување со стресните ситуации и проблеми. Скалата за работна средина, на авторот Р. Мус (Moos, 1994) опфаќа 90 искази за 10 средински димензии, на кои е можно да се одговори со точно-неточно. Теоретскиот максимален скор изнесува 9, минималниот 0, а просечниот 4.5, за секоја одделна димензија. Оваа скала детално е објаснета во истражувањето на Е. Сарџоска (Сарџоска, 1998).

Скалата за ставови и реакции на работната средина, на авторот Т. Танг (Tang, 1999) мери личносни потреби, видови задоволства, став кон пари, организациона приврзаност, работен и менаџерски морал, и др. однесувања. За одделните реакции, теоретскиот максимален скор е 5, минималниот 1, а просечниот 3. Алтернативно, скоровите се добиваат и со множење на наведените вредности од 1 до 5, со бројот

на искази од потскалите што се преземени од скалата, како што е постапено во ова истражување (Табела 1). Соодветен приказ на скалата на Т. Танг (Tang, 1999) е презентираан во истражувањето на Е. Сарџоска (Сарџоска, 2003).

Прашалникот за процена на стратегиите за справување со стресни ситуации, на авторот Р. Мус (Moos, 1997), содржи 2 такви главни стратегии, секоја со по 4 индикатори. Првата стратегија вклучува пристапување кон проблемите како обид за нивно разрешување, со индикаторите: логичка анализа, позитивна преоцена, барање поддршка и информации, и преземање акција за решавање на проблемот. Втората стратегија подразбира одбегнување на проблемите, со индикаторите: когнитивно избегнување, прифаќање и помирување со судбината, барање алтернативни награди и емоционално празнење. За секој индикатор се поставени по 6 прашања, вкупно 48, чии што одговори се вреднуваат со 0, 1, 2, или 3 поени во зависност од степенот на нивното практикување. Највисокиот теоретски скор изнесува 18, најнискиот 0, просечниот 9, за секој индикатор посебно.

Пресметаните коефициенти на интерна конзистентност, Cronbach α , за потскалите за кои е најдено дека постојат значајни разлики помеѓу работните организации и/или половите, изнесуваат: работна ангажираност- 0.7869, јасност на работните цели и задачи- 0.8251, задоволство од работа- 0.8818, задоволство од плата – 0.9650, барање алтернативни награди- 0.5946, организациона приврзаност- 0.8093, потреба за влијание- 0.5913, став кон парите – 0.8630 и когнитивна компонента на ставот кон парите- 0.8449. Применетите потскали покажуваат значителна релијабилност (Cronbach α над 0.80), прифатлива релијабилност (0.70-0.80) и умерена релијабилност (0.60-0.70).

Статистичка обработка на податоците

Истражувачката хипотеза е проверувана со мултиваријантна анализа на варијанса со примена на SPSS 8.0 програмата (Л. Тењовиќ (Тењовиќ, 2000). Независните варијабли- организационата припадност и полот се претставени како фиксни варијабли; димензиите на работната средина, ставовите и реакциите на работната средина, и стратегиите на постапување со стресни ситуации, се зависните вари-

јабли врз основа на кои се компарирани работните организации и вработените од двата пола.

Постапка

Истражувањето е реализирано во двете работни организации во време на паузите од работа во текот на првата и втората работна смена.¹

РЕЗУЛТАТИ

Најнапред, од исписот на програмата 8.0 за мултиваријантната анализа на варијанса ќе бидат прикажани резултати од дескриптивната статистика – аритметичка средина и стандардна девијација за скоровите на зависните варијабли според фиксните варијабли-организационата припадност и полот на испитаниците (Табела 1).

Табела 1. Дескриптивна статистика

Зависни варијабли	Припадност на орг.	Пол	Аритм. сред. (M)	Станд. дев. (σ)	Теоретска M	Бр. на испит. (N)
Задоволство од работа	Емо-Охрид	м	57.7619	11.0811	60	21
		ж	59.2222	10.8487	60	9
		вкупно	58.2000	10.8450	60	30
	Мед.Ц.-Кав.	м	73.1667	6.4627	60	6
		ж	65.6250	11.1504	60	24
		вкупно	67.1333	10.7342	60	30
	Вкупно	м	61.1852	12.0449	60	27
		ж	63.8788	11.2771	60	33
		Вкупно	62.6667	11.6075	60	60
Задоволство од плата -	Емо-Охрид	м	50.6190	15.9984	66	21
		ж	45.4444	13.1255	66	9
		вкупно	49.0667	15.1611	66	30
	Мед.Ц.-Кав.	м	85.8333	5.3448	66	6
		ж	62.0417	17.1958	66	24
		вкупно	66.8000	18.2519	66	30
	Вкупно	м	58.4444	20.6143	66	27
		ж	57.5152	17.6620	66	33
		Вкупно	57.9333	18.8858	66	60
Ангажираност	Емо-Охрид	м	4.6667	1.6228	4.5	21
		ж	6.3333	1.0000	4.5	9
		вкупно	5.1667	1.6418	4.5	30

¹ Истражувањето е дел од научно-истражувачкиот проект кој што е одобрен од Министерството за наука и образование во периодот од 2001 - 2004 год.

	Мед.Ц.-Кав.	м	3.5000	1.8708	4.5	6
		ж	5.5833	1.7673	4.5	24
		вкупно	5.1667	1.9491	4.5	30
	Вкупно	м	4.4074	1.7155	4.5	27
		ж	5.7879	1.6155	4.5	33
		Вкупно	5.1667	1.7866	4.5	60
Јасност	Емо-Охрид	м	3.8571	2.4756	4.5	21
		ж	4.4444	2.2423	4.5	9
		вкупно	4.0333	2.3851	4.5	30
	Мед.Ц.-Кав.	м	3.5000	2.0736	4.5	6
		ж	6.3750	2.2227	4.5	24
		вкупно	5.8000	2.4551	4.5	30
	Вкупно	м	3.7778	2.3588	4.5	27
		ж	5.8485	2.3601	4.5	33
		Вкупно	4.9167	2.5597	4.5	60
Барање алтернативни награди	Емо-Охрид	м	9.3333	4.0166	9	21
		ж	13.1111	3.5158	9	9
		вкупно	10.4667	4.1996	9	30
	Мед.Ц.-Кав.	м	8.3333	3.7238	9	6
		ж	9.0417	3.5567	9	24
		Вкупно	8.9000	3.5365	9	30
	Вкупно	м	9.1111	3.9059	9	27
		ж	10.1515	3.9459	9	33
		Вкупно	9.6833	3.9294	9	60
Организациона приврзаност	Емо-Охрид	м	46.3333	7.3643	45	21
		ж	44.2222	11.7875	45	9
		Вкупно	45.7000	8.7579	45	30
	Мед.Ц.-Кав.	м	53.6667	5.5377	45	6
		ж	51.7083	8.5642	45	24
		вкупно	52.1000	8.0058	45	30
	Вкупно	м	47.9630	7.5675	45	27
		ж	49.6667	9.9457	45	33
		Вкупно	48.9000	8.9228	45	60
Потреба за моќ	Емо-Охрид	м	16.4762	2.9431	15	21
		ж	13.3333	3.3541	15	9
		вкупно	15.5333	3.3501	15	30
	Мед. Ц.-Кав.	м	15.6667	3.7238	15	6
		ж	16.0000	2.4137	15	24
		вкупно	15.9333	2.6514	15	30
	Вкупно	м	16.2963	3.0736	15	27
		ж	15.2727	2.9077	15	33
		Вкупно	15.7333	3.0021	15	60

Став кон пари	Емо-Охрид	м	214.8095	25.9531	174	21
		ж	192.8889	18.5030	174	9
		вкупно	208.2333	25.7557	174	30
	Мед.Ц.-Кав.	м	192.0000	21.2321	174	6
		ж			174	24
		вкупно	198.6333	21.3339	174	30
	Вкупно	м	209.7407	26.4235	174	27
		ж	198.2727	20.7007	174	33
		Вкупно	203.4333	23.9416	174	60
Когнит. комп.	Емо-Охрид	м	122.0952	18.8412	102	21
		ж	105.2222	17.8380	102	9
		вкупно	117.0333	19.8607	102	30
	Мед.Ц.-Кав.	м	104.0000	19.1416	102	6
		ж	115.5417	13.5325	102	24
		вкупно	113.2333	15.1809	102	30
	Вкупно	м	118.0741	20.0575	102	27
		ж	112.7273	15.2628	102	33
		Вкупно	115.1333	17.6304	102	60

Во Табела 2 се претставени резултати за значајноста на влијанието (F , $sig.$) на независните варијабли – полот и организационата припадност изразено низ главните ефекти и низ ефектот на интеракцијата, врз зависните варијабли.

Табела 2. Исход од мултиваријантната анализа на варијанса

Извори на варирање	Зависна варијабла	Суми на квадрати	Ст. на сл. (df)	Просечен квадрат (M)	F тест	sig. Ниво на значај.
Орг.прип.	Зад. од раб.	1295.604	1	1295.604	11.221	.001
	Зад. од плата	7313.264	1	7313.264	30.470	.000
	Ангажираност	10.008	1	10.008	3.736	.058
	Јасност	6.744	1	6.744	1.268	.265
	Бар. алт. наг.	70.013	1	70.013	5.015	.029
	Орг. привр.	598.305	1	598.305	8.300	.006
	Пот. за моќ	9.396	1	9.396	1.128	.293
	Став кон пари	646.667	1	646.667	1.245	.269
Пол	Когн. комп.	164.721	1	164.721	.588	.446
	Зад. од работа	100.753	1	100.753	.873	.354
	Зад. од плата	2285.830	1	2285.830	9.524	.003
	Ангажираност	38.311	1	38.311	14.303	.000
	Јасност	32.658	1	32.658	6.139	.016
	Бар. алт. наг.	54.828	1	54.828	3.927	.052
	Орг. привр.	45.116	1	45.116	.626	.432
	Пот. за моќ	21.504	1	21.504	2.581	.114
	Став кон пари	506.040	1	506.040	.975	.328
	Когн. комп.	77.434	1	77.434	.276	.601

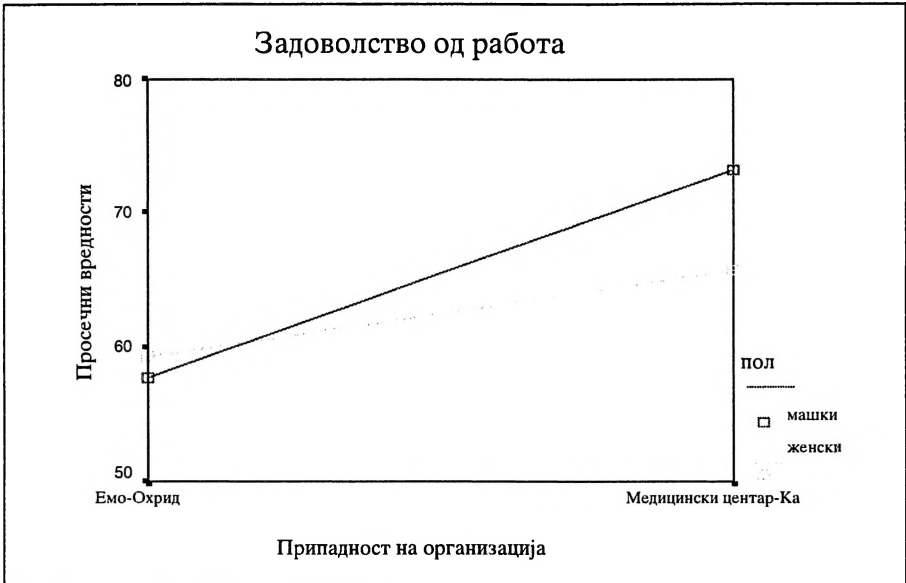
Орг.при.*пол	Зад. од работа	220.768	1	220.768	1.912	.172
	Зад. од плата	944.237	1	944.237	3.934	.052
	Ангажираност.	.473	1	.473	.177	.676
	Јасност	14.258	1	14.258	2.680	.107
	Бар. алт. наг.	25.667	1	25.667	1.838	.181
	Орг. привр.	6.359E-02	1	6.359E-02	.001	.976
	Пот. за моќ	32.920	1	32.920	3.951	.052
	Став кон пари	2486.717	1	2486.717	4.789	.033
	Когн. комп.	2199.604	1	2199.604	7.851	.007

ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Врз основа на презентираниите резултати во Табела 1 и Табела 2 произлегува дека организационата припадност и полот се фактори кои го манифестираат влијанието- посебно, адитивно и интерактивно, врз зависните варијабли.

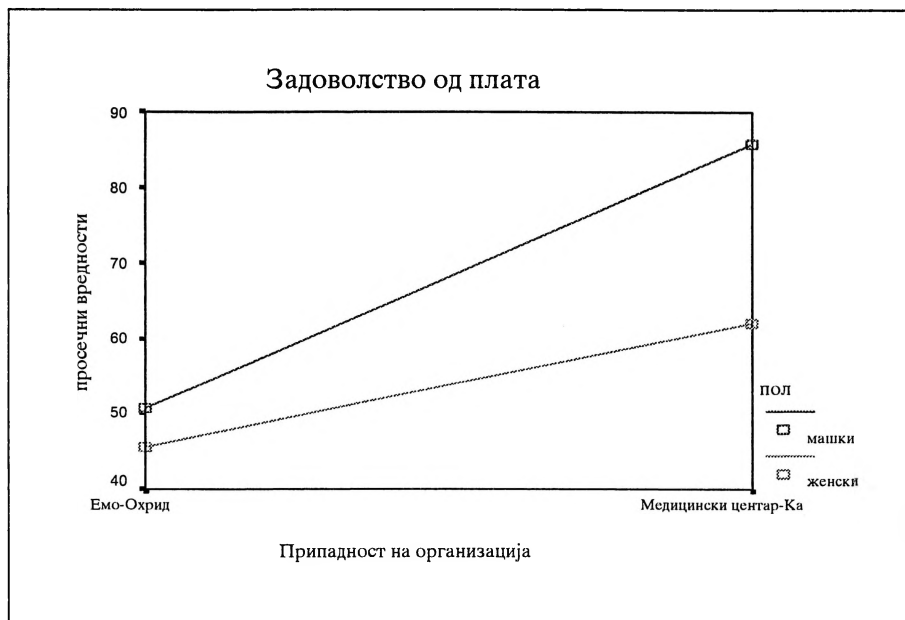
Задоволството од работата е феномен кој што е резултат од голем број фактори кои дејствуваат во работната средина и се поврзани со карактеристиките на работните места, барањата што тие им ги поставуваат на извршителите, начините на извршување на работните задачи, системот на наградување, стилот на раководење, меѓучовечките односи итн. Факторите кои се однесуваат на содржината и природата на работата се тн. интринсични фактори- самостојност и иницијативност во работата, можност за личен развој и унапредување, користење на сопствените знаења, вештини и способности во работата и др. Фактори кои се поврзани со работните услови се тн. екстринсични фактори – степен на современост во работните простори, изгледот на работните места, контрола од страна на менаџментот, односи со колегите и претпоставените, платата, бенефициите од работата итн. Задоволството од работа кое што според Табела 1 е поголемо и натпросечно во здравствената организација и тоа за двата пола, според Табела 2 е резултат на организационата припадност. За полот како фактор, иако не е најдено дека манифестира значаен ефект врз работното задоволство, сепак може да се каже дека постои тенденција мажите од здравство да се позадоволни од жените во здравство, додека помеѓу потпросечно задовол-

ните стопански работници, понезадоволни од работата се мажите. Ваквиот тренд на резултатите за задоволството од работа е очевиден од Сл. 1.



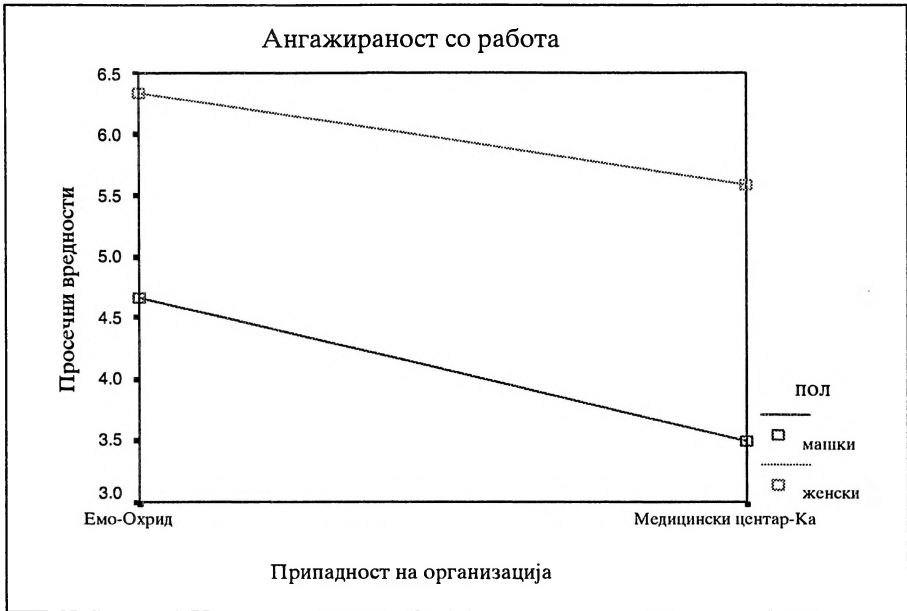
Сл. 1. Однос помеѓу организационата припадност, полот и задоволството од работата

Задоволство од платата е фактор што е определен со следниве аспекти: износот на платата, можности за зголемување на платата, добивање варијабила и др. додатоци на платата, добивање материјални награди, редовноста на исплатата на платата, усогласеност на платите внатре во организацијата според работните места и надвор од организацијата со други организации слични според дејноста, расположивите бенефиции како обезбеден превоз, топол оброк, к-15, додаток за годишен одмор, итн. Задоволството од плата кое што според Табела 1 во здравствената организација е натпросечно за мажите, делумно потпросечно за жените, додека изразито потпросечно за вработените во стопанската организација, со тренд жените од оваа организација да бидат најмалку задоволни, според Табела 2 се должи на интеракцијата на ефектите на факторите – организациона припадност и пол, и на нивните посебни ефекти. Графички приказ на овие резултати е претставен на Сл. 2.



Сл. 2. Однос помеѓу организационата припадност, полот и задоволството од платата

Ангажираноста со работата е карактеристика на работната средина која се однесува не само на формалното инволвирање во извршувањето на работните задачи, туку на суштински ангажман и вложување напори што се очекуваат со психолошкиот договор за работа како и на дополнителни екстра напори кога ги бара работата. Ангажираноста со работа не значи само посветеност и вклученост на индивидуата во извршување на работните задачи и достигнување на работните цели кои што се специјално поставени за неа, туку и погодност на психо-социјалната клима за реализирање на целите на организацијата, за успешност и остварување на основната дејност на организацијата. Ангажираноста со работа која што според Табела 1 е поголема и натпросечна, за двата пола во стопанството и за жените од здравство, потпросечна за мажите од здравство, според Табела 2 е резултат на адитивното дејство на ефектите на факторите-пол и организациона припадност. Овој наод графички е претставен на Сл. 3.



Сл. 3. Однос помеѓу организационата припадност, полот и ангажираноста со работа

Јасноста на работните цели и задачи е карактеристика на работната средина која на различни организациони нивоа, го означува степенот на структурираност на работните задолженија, на менаџментските практики, на техниките за работење, на начините за информациско процесирање и донесување одлуки во организацијата итн. Вообичаено, извршителите на пониски организациони нивоа се задолжени со добро структурирани работни задачи – прецизно опишани работни активности, методи за работа, работни обврски и одговорности, контрола во работата, начини на постапување во случај на спорови итн. На повисоките организациони нивоа и особено при врвот на организационата хиерархија, работните задачи се помалку структурирани, пошироко се дефинирани, бидејќи вклучуваат планирање на стратегија и создавање визија за развојот на организацијата оставајќи простор за примена на инвентивно, креативно, имагинативно, флексибилно, синтетичко и донекаде интуитивно мислење и извршување на работните задачи. Јасноста на работните цели и задачи, која што според Табела 1 е поголема за жените во двете орга-

низации – натпросечна во здравствената средина, просечна во стопанската средина, пришто за мажите потпросечна и во двете средини, според Табела 2 е резултат на дејството на факторот пол. Ова може да значи дека жените извршуваат поструктурирани рутинизирани работни задачи за разлика од мажите за кои се резервирани попривлечните, разновидни и предизвикувачки работни позиции од повисок ранг. Ваквиот резултат е претставен на Сл.4.



Сл.4. Однос помеѓу организационата припадност, полот и јасноста на работните цели и задачи

Барањето алтернативни награди претставува бихевиорална компонента на стратегијата за одбегнување на решавањето на проблеми кои што во работната средина претставуваат конкретни работни проблеми. Всушност, станува збор за компензаторски активности со кои наместо да се разреши еден проблем истиот се одбегнува или игнорира како да не постои („одбранбено одбегнување“ Л. И. Џенис и Л. Мен (Jannis & Mann, 1982), според Е. МекКена (McKenna, 2000)) и се прибегнува кон барање сатисфакција во други

области. Менаџирањето на човекови ресурси треба да резултира со еднаква успешност како при тековното извршување на работните задолженија така и при разрешување на постоечките работни и други видови проблеми во организацијата. Барањето алтернативни награди кое што според Табела 1 е поголемо и натпросечно во стопанската организација особено за жените, во здравствената организација е помало – просечно за жените и потпросечно за мажите, според Табела 2 се должи на адитивното дејство на факторите пол и организациона припадност. Ваквиот тренд на резултатите е презентираан на Сл. 5.



Сл. 5. Однос помеѓу организационата припадност, полот и барањето алтернативни награди

Организационата приврзаност се дефинира како степен на идентификација на индивидуата со организацијата, активно прилагодување кон организационата средина и желба да се остане во неа, и да се унапредува нејзиниот раст и развој. Организационата приврзаност може да се изрази низ поистоветување со организацијата во целина или низ идентификација со одреден нејзин дел- работното одделение, работната единица, организациониот оддел, погонот, службата, институтот итн. Психолошката приврзаност кон организацијата треба да биде значителна и изразена низ лично залагање и

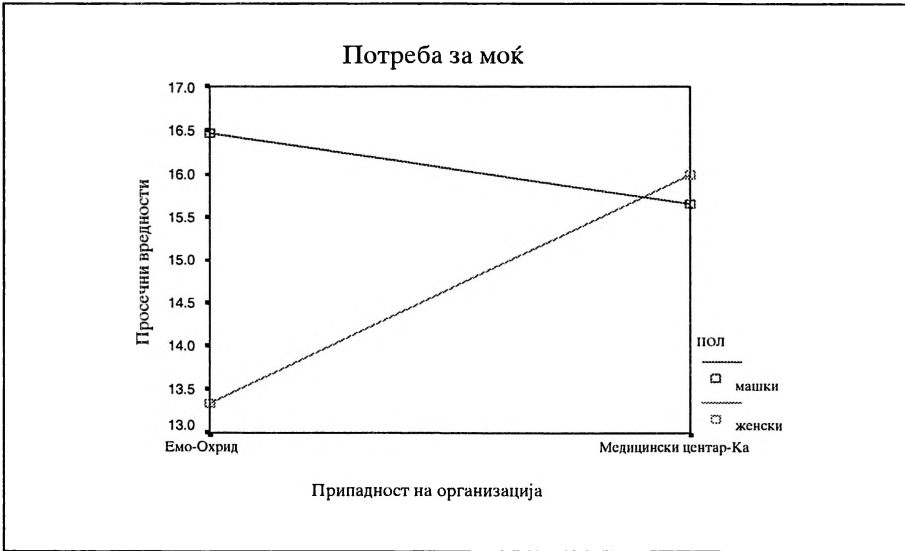
одговорност за работниот ефект, при оптимална подвижност и задоволувачка конкурентност на работната сила. Организационата приврзаност која што според Табела 1 е поголема и натпросечна во здравствената средина за двата пола, во стопанската средина е помала и за двата пола просечна, според Табела 2 се должи на ефектот на факторот организациона припадност. Овој резултат графички е презентирани на Сл.б.



Сл. б. Однос помеѓу организационата припадност, полот и организационата приврзаност

Поиребаиѝа за моќ ја означува индивидуалната тенденција да се манифестира влијанието врз другите луѓе и околината во вид на убедување, советување, сугестивност, користење информации, знаења и умеања, организирање и водење, и др. Менаџерите кои ја користат формално доделената моќ во раководењето со луѓето, можат да станат и нивни неформални водачи едновременно водејќи сметка за психолошките потреби на вработените. Исто така, вработените влијаат меѓусебно и оние кои најмногу се истакнуваат со својата личност и однесување, можат да станат неформални водачи. Менаџментот треба постојано да ја има на ум оваа категорија вработени, да соработува со нив и да го усмерува нивното и своето влијание кон

достигнување на организационите цели. Потребата за влијание која што според Табела 1 е својствена за двата пола во здравствената организација, а во стопанската средина само за мажите, според Табела 2 е резултат на интеракцијата на ефектите на полот и организациската припадност. Овој наод е графички претставен на Сл.7.



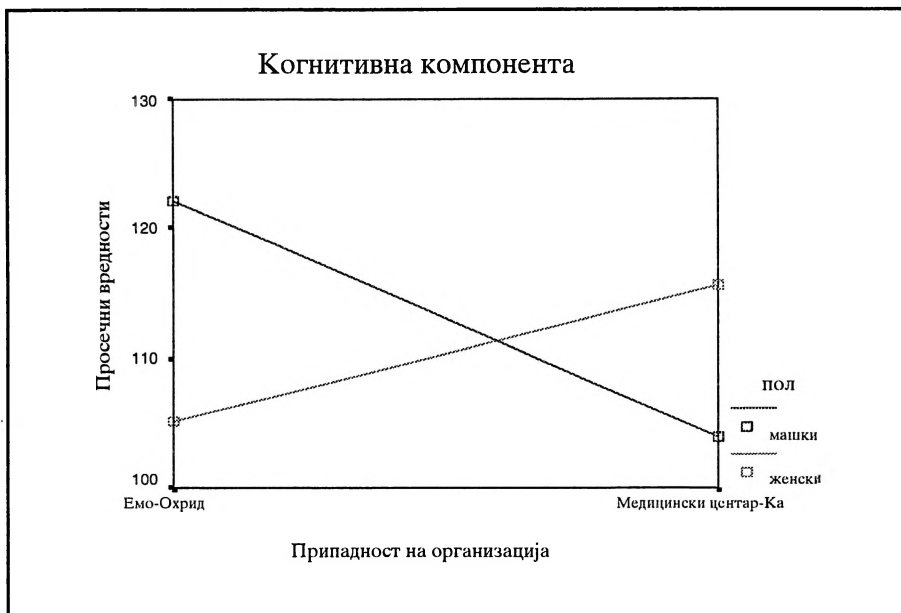
Сл. 7. Однос помеѓу организационата припадност, полот и потребата за моќ

Ставот кон парите ја одразува индивидуалната способност за печалење, штедење, буџетирање и инвестирање на парите, и процена на значењето на парите како средство за егзистенција и симбол на индивидуалниот статус и престиж. Ставот кон парите кој што според Табела 1 е натпросечен во двете средини така што е најизразен кај мажите од стопанство по кои следуваат жените од здравство, според Табела 2 се должи на интеракцијата на ефектите на полот-организационата припадност. Овој наод е графички претставен на Сл. 8.



Сл. 8. Однос помеѓу организационата припадност, полот и ставот кон парите

Когнитивната компонента на ставот кон парите ја претставува оцената на парите како материјален надоместок за работните постигнувања, екстринсично мотивационо средство, мерило за вредноста на личноста и сфаќање за погодностите на поседување материјални богатства. Когнитивната компонента на ставот кон парите која што според Табела 1 едновременно е натпросечна во двете работни средини и особено изразена за различен пол – за мажите од стопанство и за жените од здравство, според Табела 2 се должи на интерактивното дејство на факторите пол и организациона припадност. Овој резултат е претставен на Сл. 9.



Сл. 9. Однос помеѓу организационата припадност, полот и когнитивната компонента на ставот кон парите

Заклучок

Од истражувањето произлегуваат следниве заклучоци и предлози.

Општо земено, позадоволни од работата се вработените во „Медицински Центар“ Кавадарци кои што во споредба со вработените од „ЕМО“ Охрид, работата и условите под кои работат ги процениле како погодни.

Позадоволни од платата, исто така, се здравствените работници, особено од машки пол, чија плата како значаен аспект на работата, во поголема мера ги задоволува нивните потреби отколку на стопанските работници.

Поангажирани со работа се вработените од стопанската организација со тенденција во двете организации, жените да бидат поангажирани од мажите. Исто така, на жените од двете организации им се појасни работните цели и задачи отколку на мажите. Стопанските работници, и покрај тоа, што се поангажирани од здравствените

работници, сепак поради помалата платеност и помалку погодните работни услови, се и помалку задоволни од својата работа.

Барањето алтернативни награди како компонента на стратегијата за одбегнување на решавањето проблеми, помалку се практикува во здравствената средина и тоа особено важи за мажите, што укажува на подобра клима за решавање професионални и други проблеми во оваа отколку во стопанската средина.

Поприврзани кон својата организација се вработените од здравствената организација што значи дека тие во поголема мера се идентификуваат со организацијата и се положални кон неа отколку стопанските работници.

Потребата за влијание како лична потреба е поприсутна во здравствената организација за двата пола, бидејќи нивната работа подразбира влијание врз другите луѓе и третман.

Ставот кон парите и когнитивната компонента на овој став се во слична мера развиени во двете работни средини со извесни варијации помеѓу половите, што укажува дека вработените имаат исправни сфаќања за начините на стекнување и располагање со износот на пари што овозможува оптимално или барем неопходно задоволување на личните и семејните потреби.

Врз основа на заклучоците следи дека подобра средина за работа е здравствената, но и во неа, за да се одржува ваквиот тренд и да се подобри ефикасноста, неопходно е да се зголеми ангажираноста со работа и јасноста на работните цели и задачи, особено за машкиот пол. Во стопанската пак средина потребни се повеќе интервенции:

- во структурата на работните места и работниот контекст
- во бенефициите од работата
- во степенот на јасност на задолженијата и обврските, особено кај мажите
- во степенот на идентификација со организацијата
- во изразеноста на потребата за влијание, особено кај жените.

(Рецензент: *проф. д-р Томе Николоски*)

ЛИТЕРАТУРА

- Сардоска, Е., 1998, Перцепциите на социјалната клима и работното задоволство. Докторска дисертација одбранета на Филозофски факултет, Скопје.
- Сардоска, Е., 2003, Ставот кон парите и работното задоволство кај комерцијалистите. *Годишен Зборник на Филозофски факултет*, Скопје. Книга 56 (стр. 176-182).
- McKenna, E., 2000, Business Psychology and Organizational Behaviour. A Student's Handbook. 3rd ed. Psychology Press Ltd.
- Moos, R., 1994, Work Environment Scale. (3rd ed.). Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Moos, R., 1997, Coping Responses Inventory. In Zalaquett, C.P. & Wood, R.J. (Eds). (1997). Evaluating Stress: A Book of Resources (pp. 51-65). Lanham, MD: Scarecrow.
- Tang, L. P., 1999, New Money Ethic Scale. Cross cultural study (учесник од Р. Македонија авторот на овој труд)
- Tenjović, L., 2000, Statistika u psihologiji. Priručnik. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju Društava psihologa Srbije.

Elisaveta SARDZOSKA

WORK ENVIRONMENT'S AND SEX IMPACT ON THE PERCEPTION OF SOCIAL CLIMATE AND INDIVIDUAL REACTIONS

АБСТРАКТ

The impact of the work environment's characteristics and sex, over individual perceptions of social climate, reactions and attitudes toward the work surroundings was studied on the sample of 60 examinees, out of which, 30 belong to an economic and health-care organization of Macedonia. With the application of MANOVA, the sex and the organizational belonging were found to manifest separate, additive and interactive impact on two dimensions of the social climate (job involvement and clarity of work goals and tasks) as well as on seven individual reactions (job satisfaction, pay satisfac-

tion, seeking alternative rewards, organizational commitment, need for power, attitude toward money and cognitive component of this attitude). It was concluded that health-care organization means better work environment and for its efficiency it is recommended further increase of job involvement and clarity of work goals, especially for men.

Key words: WORK ENVIRONMENT, SEX, SOCIAL CLIMATE, INDIVIDUAL REACTIONS.