

УНИВЕРЗИТЕТ "СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ" - СКОПЈЕ

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ



ИНСТИТУТ ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА „МАЈКА ТЕРЕЗА“

ПОСТДИПЛОМСКИ СТУДИИ ПО СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

**СОЦИЈАЛНИТЕ ДИМЕНЗИИ НА ТРУДОТ ВО ЗДРАВСТВЕНАТА ДЕЈНОСТ:
ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ДОСТОИНСТВЕНА РАБОТА**

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

Кандидат:

Нада Тофоска

Индекс бр. 4691/14

Ментор:

проф. д-р Јован Пејковски

Скопје, 2015 година

СОДРЖИНА

Апстракт

1. ВОВЕД	1
2. ТЕОРИСКИ ОСНОВИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	8
2.1. Дефинирање на проблемот и основните поими	8
2.2. Клучни поими	13
2.3. Релевантни емпириски истражувања	15
3. ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ	20
3.1. Цели и задачи на истражувањето	22
3.2. Хипотези на истражувањето	25
3.3. Варијабли на истражувањето	26
4. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ	30
4.1. Испитаници	30
4.2. Мерни инструменти	30
4.3. Статистичка обработка на податоците	32
5. РЕЗУЛТАТИ	32
5.1. Приказ на примерокот според демографски карактеристики	32
5.2. Наоди од дескриптивна статистика кои се однесуваат на меѓучовечките односи, мобингот и работното задоволство	44
5.3. Наоди од инференцијалната статистика	49
6. ДИСКУСИЈА	107
7. ЗАКЛУЧОК	120
8. ПРЕПОРАКИ	122
ЛИТЕРАТУРА	124
Прилог (мерни инструменти) - Анкетен прашалник	130

АПСТРАКТ

Секој има право на достоинствена работа. Правата на работниците се темел на развојот, економските и социјалните политики. Мобингот претставува појава која ги повредува социјалните права и воопшто правото на достоинствена работа. Претпоставката дека работното задоволство и социјалната клима како социјални димензии на трудот се поврзани со појавата на мобинг меѓу здравствените работници, беше мотивот да се спроведе ова истражување. Наодите од истражувањето докажаа дека социјалната клима значајно влијае на појавата на мобинг. И покрај тоа што не се најде значајна поврзаност на задоволството од работата и нивото на мобинг меѓу здравствените работници, фактот што нивото на задоволство влијае на перцепцијата на социјалната клима во организациите за здравствена дејност, наведува на заклучок дека работното задоволство, сепак, индиректно влијае на појавата на мобинг. Сето ова треба да биде доволен предизвик, менаџерската политика во делот на управување со човечки ресурси да се креира во насока на подобрување на социјалната клима и работното задоволство, со цел да се минимизира мобингот во здравствената дејност. Конечно, унапредувањето на социјалните димензии на трудот е неопходност за обезбедување на правото на достоинствена работа, vice versa.

Клучни зборови: мобинг, работно задоволство, социјална клима, достоинствена работа

ABSTRACT

Everyone is entitled to decent work. Workers' rights are the foundation of development and of economic and social policies. Mobbing is a phenomenon that violates social rights and, in general, the right to decent work. The assumption that job satisfaction and social climate as social dimensions of labour are associated with the occurrence of mobbing among health workers was the motive to conduct this research. Research findings have shown that the social climate significantly affects the appearance of mobbing. Although it did not find a significant relationship between job satisfaction and the level of mobbing among health workers, the fact that the level of satisfaction affects the perception of the social climate in health work organizations indicates that job satisfaction, however, indirectly influences the occurrence of mobbing. All this should be enough of a challenge for the managerial policy in the area of human resources to improve the social climate and job satisfaction in order to minimize mobbing in health work. Finally, the promotion of social dimensions of labour is a necessity for ensuring the right to decent work, and vice versa.

Keywords: mobbing, job satisfaction, social climate, decent work

1. ВОВЕД

Човековото достоинство, неговата суштина и значење е концепт кој и покрај негативните трендови во доменот на работните односи предизвикува голем интерес во сферата на меѓучовечките односи и дејности. Остварувањето на основните човекови и граѓански права, кои се тесно поврзани со прашањето на достоинството, претставува неопходна компонента за реализација на социјалните функции на секој човек. Цел на секоја правно уредена држава е градење на општество кое се темели на еднаквост во поглед на правото на работа и слободата на работа, еднаквост на половите и хумана работа. Согласно тоа, политиките од доменот на работните односи треба да се насочуваат кон работа без притисоци, без угнетување, дискриминација и мобинг.

Процесот на глобализација го следат значајни промени во сферата на работата и работните односи во приватниот и јавниот сектор, во сите дејности. Меѓу нив, здравствениот сектор се соочува со бројни промени кои се однесуваат на организациски промени, тренд на штедење во здравствената заштита, несигурност на работните места, реформи, приватизација, конкурентност... Сето тоа се рефлектира врз работната атмосфера и на сè поизразеното психичко оптоварување на вработените. Зголемените барања наметнуваат поголема лична одговорност, потреба од континуирана медицинска едукација, прилагодување на напредокот на информатичката технологија и подобра организација на работното време. Истовремено, политизираноста на здравствениот систем ги поларизира професионалците и ги дели во табори на пожелни и непожелни, факт кој негативно се одразува на интерперсоналните односи и лични доживувања. Како сите овие промени ќе се одразат врз поединецот не зависи само од индивидуалното доживување и психичката структура на личноста. Организационата структура и условите за работа, како и социјалните односи со колегите и претпоставените, играат одлучувачка улога во процесот на прилагодување на зголемените барања и притисоци на работното место. Во голем број здравствени организации, организациските промени (реструктурирање, приватизација) се случуваат без притоа да се подготват адекватни програми и мерки кои би ја помогнале адаптацијата на вработените кон новонастанатите услови. Најчесто, вработените се

принудени сами да изнаоѓаат начини за решавање на проблемите кои настануваат на работното место. Од друга страна, влошувањето на работната атмосфера и меѓучовечките односи во здравствените организации придонесува за пораст на несигурноста и настојувањето за неуспехот да се обвинат другите, се шират интриги и креираат конфликти, кои со тек на време можат да прераснат во непријатни состојби и мобинг.

Економската функција на работата е значајна, но покрај економската постои и социјална функција. Работејќи човекот се поврзува со општеството, го обезбедува своето место и социјалната положба во заедницата.

Кршењето на законските прописи кои ги регулираат правата од работниот однос станува речиси секојдневно, но за жал, таквото однесување се смета за сосема нормално, дури и прифатливо. На граѓаните секојдневно им се сервира „приказна“ дека скратувањето или кршењето на правата на работниците е нужност во периоди на транзиција, а во услови на економска криза, неопходен услов за напредок на економијата. Во таквиот спектар на пораки природно е да се постави прашањето дали навистина „правото“ да се кршат работничките права и достоинството на работа треба да се разберат како неминовност, или пак сигнал за градење стратегии кои ќе ги унапредат интерперсоналните односи во здравствената дејност во насока на јакнење на интегритетот, правата и достоинството на здравствените работници.

Во човековиот живот, работата претставува основа за обезбедување егзистенција и затоа има исклучително значајна улога. Повеќето вработени во здравството поминуваат околу една третина од деноноќието на работа, а некои од нив многу повеќе од тоа. Секојдневно се изложени на најразлични ризици штетни по нивното здравје: инфективен биолошки материјал, зрачење, токсични испарувања, стресори, психички и физички притисок, итн. За жал, голем број вработени, од невнимание или несовесност не ги почитуваат правилата за заштита при работа, поради што трпат последици по нивното здравје. Кон ова придонесува недоволната грижа на работодавачите заради финансиски проблеми, несоодветна организација на работата (несоодветни лица, несоодветни акти), непочитување на законите и другите законски прописи, несоодветна заштита на: жените, младите, инвалидизираниите, повозрасните лица, или пак, заради нарушените меѓучовечки односи.

Индивидуалната насоченост на човекот кон работата не може да се ситуира во делот на човековото генетско наследство: ставовите кон работата и однесувањето во работните ситуации се општествено и културно детерминирани. Работата одзема половина од човековиот живот и важна е како за физичкото, така и за менталното здравје, а особено придонесува за самопочитувањето на поединецот, почитувањето од другите, општествениот статус, ги условува интересите и идентитетот на секој човек. Здравствената дејност, која е во суштина мотивирана од хуманистички и морални вредности, претпоставува помагање, при што, здравствените работници често ги ставаат во втор план своите потреби и права како луѓе и работници. Ова, се чини, често не се зема предвид од власта, работодавачите или менаџментот на работните организации адресирајќи ги токму на овие вредности оправдувањата за нехуманите работни услови и односи во здравството.

Кога станува збор за работата и работното место, со сигурност може да се каже дека сите ги слушнале термините навредување, злоставување и вознемирување на работното место, беспричинско социјално изолирање и психолошки терор. На припадниците на синдикатот овие термини им се многу добро познати и сите се однесуваат на малтретирање на лицата на работното место, односно на присуство на мобинг. Мобингот претставува нов термин за старата, но сè поприсутна појава на психолошки притисок и терор на работното место. Оваа појава е многу малку истражувана во Република Македонија и за неа неволно се зборува и слуша.

Наспроти тоа, постојат бројни меѓународни инструменти кои ги уредуваат прашањата поврзани со економските, социјалните и културните права, како и цел спектар конвенции кои го уредуваат меѓународното трудово право. И покрај тоа што се тие, пред сè, рамковни инструменти, односно содржат воопштени норми кои не пропишуваат детални правила до кои мора да се придржува државата, нивното внесување во националното законодавство ја обврзува да ги гарантира правата кои ги прифатила и инкорпорирала во својот законодавен систем. Основни меѓународни инструменти кои ги уредуваат економските и социјални прашања, а ја обврзуваат Република Македонија со оглед на тоа што ги ратификувала, или презела обврска по основ на сукцесија, се Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на Обединетите Нации, бројните Конвенции под покровителство на Меѓународната организација на трудот, како и

Европската социјална повелба (1961), односно Ревидираната Европска социјална повелба (1996).

Во законодавството на Европската унија нема единствена дефиниција за мобинг, иако имало обиди за негово дефинирање во одделни прописи. Сепак, овие обиди, или пак нивните елементи, биле користени како основа при дефинирање на мобингот во националните законодавства во прописите со кои се регулираат трудовите односи или во посебни закони во одделни земји со кои се регулира мобингот на работното место. Вознемирувањето при работа подразбира специфично однесување на работното место, при што, едно или повеќе лица, подолго време психички или физички злоставуваат и понижуваат друга личност со намера да ја загрозат нејзината чест, достоинство и интегритет.

Тесната врска помеѓу мобингот и достоинствената работа може да се согледа во член 26 на Ревидираната Европска социјална повелба (European Social Charter, revised, 1996), каде договорните страни се обврзуваат „да ги унапредат свесноста, информирањето и спречувањето на сексуалното вознемирување на работното место, или во врска со работата, и да ги преземат сите соодветни мерки за да ги заштитат работниците од таквото однесување“. Исто така, „да ја унапредат свесноста, информирањето и спречувањето на повторливи погрешни или особено негативни активности насочени кон поединечни работници на работното место, или во врска со работата, и да ги преземат сите соодветни мерки за да ги заштитат работниците од таквото однесување“ (Council of Europe, 1996).

И трудовите стандарди на Меѓународната организација на трудот упатуваат на забрана за дискриминација на работно место и посебна заштита на работниците на работното место (Конвенциите бр. 100 и 111).

Работното место претставува сцена на која често пати се кршат човековите права, особено со примена на вербални техники. Земајќи ги предвид фактите кои налагаат задолжително законско санкционирање на појавата на мобинг во Република Македонија првиот чекор е направен во 2009 година со дополнување на Законот за работните односи со две одредби во врска со мобингот (член 9-а и член 2) односно психичкото вознемирување на работното место (Закон за дополнување на Законот за работните односи, Службен весник на РМ, бр. 114/2009). Недостатоците на изменетата законска

регулатива за психичко вознемирување на работното место, од аспект на поконкретно и поцелосно регулирање на другите прашања во врска со мобингот, придонесоа за донесување на Закон за заштита од вознемирување на работното место во 2013 година (Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на РМ, 79/2013).

Здравствениот сектор сè повеќе се менува под влијание на пазарните законитости во насока на рационализација, квантификација на услугите во ситуација на отсуство на прецизни критериуми за проценка на квалитетот на работата, политизирање на здравствениот систем, отсуство на протоколи за работа и други трендови некарактеристични за една хумана професија. Во такви околности здравствените работници трпат притисоци кои ја загрозуваат социјалната клима, задоволството од работата и сè почесто стануваат жртви на мобинг. Покрај текстилната индустрија и администрацијата, мобингот во здравствената дејност е широко распространета појава. Ваквите состојби опстојуваат и покрај заложбите за заштита на достоинството на работникот на работното место регулирани со Колективниот договор за здравствена дејност на Република Македонија постигнат меѓу социјалните партнери - Министерството за здравство на Република Македонија и Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на Република Македонија. Според член 47 од Колективниот договор за здравство, „Работодавачот е должен да го заштити физичкиот и психичкиот интегритет на работникот... работодавачот е должен да обезбеди работна средина во која работникот нема да биде злоупотребуван и изложен на непожелно однесување, надворешни притисоци од вербална и невербална природа“ (Колективен договор за здравствената дејност на Република Македонија, Службен весник на РМ бр. 60/2006).

И покрај фактот што македонското општество повеќе години го минуваше процесот на транзиција кон демократија, дури и во постраницискиот период, може да се оцени дека ова прашање, во Република Македонија, сеуште е на маргините на општествените приоритети. Имено, сеуште недоволно се презентира, како во медиумите и стручната литература, така и во секојдневниот живот. Оваа ситуација до некаде може да се оправда со лошата економска состојба која ја доживеа својата кулминација во економската криза од која беше зафатен целиот свет. Така, соочени со бројни проблеми, кои сериозно ја отежнуваат економската состојба во државата, тешко е да се очекува дека мобингот ќе

претставува приоритетен проблем. Меѓутоа, транзицијата и кризата се состојби кои во голема мера придонесуваат за интензивирање на оваа појава. Оттаму, разбирливи се активностите, кои во овие отежнати услови, ги преземаат некои од земјите во регионот, како чекор напред во борбата против мобингот.

Конфликтите на работа кои за последица го имаат мобингот, доколку не се превенираат и решаваат, прогредираат и придонесуваат за негативен развој, влошувајќи го работното опкружување, предизвикуваат последици по работната организација во смисол на зголемени трошоци, недостиг на мотивација кај вработените, почести боледувања, намален квалитет на здравствените услуги, незадоволство кај пациентите и сл. За настанувањето на мобингот на работното место придонесува недоволно транспарентната атмосфера, цврстата хиерархија, недостатоците во внатрешното информирање, несоодветното однесување на раководството, недоволно разграничената надлежност и поделба на задачите, недостатоци во раководењето со вработените и потиснувањето на конфликтите. Освен општествените причини за мобинг: технолошките промени и несоодветната легислатива, не помалку важно влијание има и социјалната средина или т.н. социјална клима во работната организација. Социјалната средина е определена од следните три фактори: интерперсонални, персонални и структурни, кои во себе ги вклучуваат десетте димензии на работната средина. Во ова истражување вниманието е насочено кон **интерперсоналните фактори**, и оттаму се разгледани следните димензии: *ангажираност на работната позиција, кохезија меѓу соработниците и поддршка од претпоставениот*. Се смета дека постои поврзаност на социјалната клима со мобингот во организацијата, или поедноставно, во услови на нарушени односи меѓу соработниците, ниски плати, прекувремено ангажирање и високи барања на работното место, како и недостаток на поддршка од претпоставениот, се јавува ситуација каде работникот се чувствува психички малтретиран, а таа ситуација е синоним за постоење на мобинг во организацијата.

Сето ова отвора простор и наметнува потреба, на прашањето на мобингот сериозно да му се посвети внимание и да се третира од сите потребни аспекти, земајќи ги предвид емпириските истражувања, искуствата во другите држави и препораките на меѓународните организации и институции. Развојот и примената на легислативата и стандардите,

паралелно со креирањето и имплементацијата на превентивни мерки за намалување на мобингот се неопходност во борбата против оваа појава. Комплексноста на проблемот наметнува потреба од едукација на вработените во врска со пружањето отпор за нанесената неправда и зачувување на личното и професионално достоинство, надминување на стравот од надредениот, значењето на информираноста и едукацијата и за тоа каде жртвата на мобинг да се обрати за помош. Во тој контекст, од особено значење е улогата на синдикатот и синдикалните претставници, претставниците на вработените за безбедност и здравје при работа, како и улогата на работодавачите во надминувањето на конфликтите на работа и заштита од мобинг. Особено внимание треба да се посвети на континуирани образовни активности, како на вработените, така и на менаџментот, во врска со работењето и однесувањето во работните средини. Вработените треба да се оспособат за самостојно, одговорно и иницијативно работење и учество во развојот на програмите и стратегиите за подобрување на квалитетот на работниот живот, ослободени од било какви притисоци и закани. Ова е особено важно и поради последиците од светската економска криза, кога работниците масовно ги губат работните места и кога нивната грижа за стекнување материјални услови за егзистенција е во преден план, запоставувајќи ги условите за работа во кои ја стекнуваат наградата за нивниот труд, како и последиците по нивното здравје.

До сега во Република Македонија се направени истражувања од страна на определени невладини организации и синдикати, во кои предмет на истражување биле социјалната клима, задоволството од работата или мобингот, поединечно, но не и врската меѓу нив. Од особена важност за квалитетот на работата е да се работи во здрава работна средина и вработените да бидат максимално мотивирани да постигнат квалитетни работни резултати. Поради тоа, се цени дека ова истражување може да даде насока за градење стратегии за подобрување на интерперсоналните односи во здравствената дејност, како на национално ниво, така и на ниво на здравствените установи, во рамките на менаџментот на човечки ресурси.

2. ТЕОРИСКИ ОСНОВИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

2.1. Дефинирање на проблемот и основните поими

Главниот проблем во ова истражување е да се утврди каква е меѓузависноста на социјалната клима, задоволството од работата и појавата на мобинг кај вработените во здравствената дејност кои се разликуваат по пол, календарска возраст, национална припадност, брачен статус, степен на образование, висина на платата, сектор на работа, работен стаж, вид на вработување, работна позиција и работа според јасно определени протоколи.

Една од најважните задачи на менаџерите е создавање на здрава работна средина и позитивна социјална клима, во која вработените ќе бидат мотивирани за работа. Како и другите општествени системи, така и здравствениот систем, континуирано се менува под влијание на реформите, со цел да се зголеми ефикасноста и ефективноста во давањето на здравствените услуги на населението. Менаџерската практика во здравствените организации е прилично ригидна кон прифаќање нови управувачки и менаџмент-пристапи бидејќи е оптоварена со раководење од стар тип. Таквиот „стар“ тип на раководење, Матлиевска и Миладинов (2011), го образложуваат како „контрола, строга хиерархија, послушност на подредените, без тимска работа, без внатрешна мотивираност“. Според нив, тоа е резултат „не само на инерцијата на стариот систем, туку и на недостигот од стручни кадри за менаџмент во здравството“ (Матлиевска и Миладинов, 2011).

Менаџирањето на здравствената дејност подразбира и креирање на стратегии и политики во доменот на менаџментот на човекови ресурси, со цел да се зголеми задоволството од работата. Задоволните работници имаат позитивни исходи во своето работно ангажирање во организацијата, што значи ефикасно и економично работење, квалитетни здравствени услуги, задоволни пациенти и слично.

Во продолжение се дефинирани појавите кои се во фокусот на ова истражување.

Социјалната клима е синоним за организациска или работна клима. Уште во 30-тите години на минатиот век, Левин, Липит и Вајт (Lewin, Lippitt & White) (1939), објавиле резултати од експеримент што го спровеле во врска со креирањето на социјалната клима кај момчиња тинејџери. Иако први го употребиле терминот, тие не успеале да го вклучат во

поширок концепт, туку само ја истакнале поврзаноста на начините на водење, односно лидерството и социјалната клима.

Флејшмен Е.А. (Fleishman E.A.) (1953) и МекГрегор Д. (McGregor D.) (1960) го потврдуваат лидерството, менаџерството како конструкт на социјалната клима, меѓутоа и тие не ја дефинирале социјалната клима.

Аргирис С. (Argyris C.) (1958) се смета за пионер во дефинирањето на социјалната клима низ призма на формалните организациски политики, потребите на вработените, нивните вредности и личности. Фореханд и Гилмер (Forehand & Gilmer) (1964) ја дефинирале климата во организацијата како карактеристики кои ја прават организацијата различна од другите и кои влијаат на однесувањето на поединците во организацијата.

Јоханесон (Johannesson) (1973), се обидел да ја дефинира организациската клима преку два правци: објективистички (реален) и субјективистички (феноменолошки). Кај објективистичкиот пристап, социјалната клима егзистира независно од перцепцијата на вработените во организацијата, додека во субјективистичкиот пристап, социјалната клима се однесува на перцептивното и когнитивното структурирање на организациска ситуација, што е заедничко за нејзините членови.

Пејн Р.Л. (Payne R.L) (1976), (според Војановиќ, 1988), ја дефинира климата во организацијата како морален поим кој ја изразува содржината и силата на доминантните вредности, норми, ставови, однесувања и емоции на членовите на социјалниот систем кој операционално може да се мери преку перцепциите на системот од страна на членовите, или преку опсервација и други објективни мерки.

Шнајдер Б. (Schneider B.) (1972), ја дефинирал организациската клима како индивидуално својство на нејзините вработени. Индивидуалните перцепции на вработените за организацијата во која работат се под влијание на интеракциите на карактеристиките на организацијата и поединците. Подоцна, тој заклучил дека климата може да се набљудува преку перцепции и интерпретации на околината, кои му помагаат на поединецот да ја сфати истата, и според тоа, да го формира своето однесување. Донесен е заклучок дека луѓето на повисока работна позиција, имаат попозитивно мислење за социјалната клима.

Звонаревиќ (Zvonarević) (1976) (според Bojanović, 1988), дал своја дефиниција за социјалната клима, според која: тоа е состојба на психосоцијални односи на припадниците на некоја група и нивните односи кон групата во целина. Кембел Џ.П, Дунет М.Д, Лавлер Е.Е и Веик К.Е (Campbell J.P, Dunette M.D, Lawler E.E & Weick K.E) (1970) ги сублимираle најчесто наведуваните димензии на социјалната клима кај различни истражувачи, издвојувајќи ги следниве димензии: автономија на поединецот, степенот на структура на поединецот, ориентација кон наградување и грижа, топлина и помош. Иако се најчесто издвоени димензии, сепак, секоја организација е хетерогена и различна од било која друга, и затоа е сложено да се наведат карактеристиките на работната клима.

Покрај сите дефинирања на социјалната клима, за најприфатлива се смета дефиницијата на Мос (Moos) (1994) (според Сарџовска, 1999), според која, социјалната клима претставува резултат од постоењето и интеракцијата на интерперсоналните, персоналните и структурните фактори во работната средина. Во **интерперсоналните фактори** на социјалната клима спаѓаат: *ангажираност, кохезија меѓу соработниците и поддршка од претпоставениот*. **Персоналните фактори** на социјалната клима ја вклучуваат *автономијата, ориентацијата кон работните задачи и работниот притисок*. Во рамките на **структурните фактори** вклучени се: *јасноста на работните задачи и цели, контролата од страна на раководството, иновацијата и физичкиот комфор*. И покрај повеќето фактори на социјалната клима, во овој труд, вниманието е насочено само кон интерперсоналните фактори.

Работното задоволство како концепт се проучува во различни научни дисциплини како психологија, социологија и економија. Кога се зборува за работно задоволство, всушност се мисли на ставот на вработените кон нивната работа, чувствата и реакциите на поединците кон работата. Според Спектор (Spector) (1997), работното задоволство е реакција на поединецот кон работата, поточно, степен до кој работата им се допаѓа (задоволство) или не им се допаѓа (незадоволство) на луѓето.

Русинова и Жилова го дефинираат работното задоволство како начин на кој поединците субјективно ги доживуваат карактеристиките на: работните места, работната средина и работната организација, а се третира и како когнитивно – афективен процес (Русинова и Жилова, 2005). Когнитивниот аспект на работното задоволство се состои во

индивидуална процена на специфичностите на дадена работа (претпоставки и верувања за таа работа), додека афективниот аспект на овој вид задоволство се однесува на емоционалниот однос на поединецот кон неговата работа (чувства кон работата).

Работното задоволство е одредено од степенот до кој поединците можат да ги реализираат нивните цели, систем на вредности, мотиви и потреби со вршење на работата. Во зависност од тоа колку индивидуите се ангажираат ментално или физички за да одговорат на барањата од работата, тие чувствуваат одредена работна оптовареност која, доколку е оптимална, ги стимулира да остварат поголема продуктивност и да се позадоволни од работата, наспроти особено изразената работна оптовареност (Sardžoska, 2008).

Општото задоволство од работата претставува афективна ориентација кон работата, општо чувство за работата, земајќи ги во предвид поволните и неповолните аспекти на работата. Така, општото задоволство од работата се операционализира како љубов кон работата или степен до кој индивидуата ја сака својата работа. Слично на ова, општото задоволство од работата се дефинира и како еден генерализиран став кон работата. Во двата случаи, без оглед дали на задоволството од работата се гледа како на афективен однос или како на став, задоволството од работата се сфаќа како општ однос на поединецот кон работата (Гузина, 1980).

Од наведените дефиниции се воочува дека некои го дефинираат задоволството од работата како централно чувство и не го делат на поединечни компоненти, додека пак, други, поаѓаат од поединечните аспекти кои претпоставуваат ставови кон различни компоненти од работата, односно фактори кои влијаат на него.

Мобингот е актуелна тема во истражувањата во последниве години, меѓутоа во светски рамки, во поразвиените држави за неа се расправа одамна. Зборот „мобинг“ (mobbing) е од англиско потекло, а составен е од два англиски збора моб (mob), што значи бараба, неранимајко и мобиш (mobish) што значи грубо, простачки, вулгарно. Зборовите се соодветни бидејќи од морален аспект мобингот е појава на враќање кон дивјаштвото и животинскиот морал. Изнесена е идејата за поврзаноста на мобингот со англискиот збор bullying, кој во буквален превод значи силеџство. Bullying одговара повеќе на силеџство

меѓу деца и тинејџери, додека mobbing се однесува на однесувањето на возрасните на работните места Лејман (Leymann H., 1984).

Постојат повеќе дефиниции за мобинг. Некои од нив се темелат на истражувања и заклучоци на психолози и психијатри, други се резултат на судската пракса и ги изразуваат ставовите на правната наука. Првата дефиниција за мобинг е дадена во 1984 година од страна на (Leymann H.), каде мобингот се дефинира како психолошки терор на работно место, непријателска и неетичка комуникација, од страна на едно лице или група, насочена кон еден поединец, кој поради мобингот е ставен во позиција да е беспомошен или да не е во можност да се одбрани од несаканите дејства што се преземени врз него.

Мобингот се дефинира како свесно или несвесно однесување на едно или повеќе лица кое е насочено кон жртвата, со цел, преку континуирано омаловажување, таа да се отстрани од работното место или од полето на дејствување Линдемаер (Lindemeier B., 1996). Според (Бодирога-Вукобрат, 2006) мобингот е комуникација оптоварна со конфликт меѓу колегите на работно место, или меѓу подредените и надредените работници, кој со систематски напади за време на подолг временски период има за цел да дискриминира едно лице или да го исклучи од работната средина.

Како една од најкомлетните дефиниции за мобинг се смета дефиницијата од францускиот Закон за социјална модернизација (2002) (според Kostelić – Martić, 2005), каде мобингот се дефинира како повторувачко морално вознемирување, чија цел или последица е влошување на работните услови на начин кој ги загрозува правата и достоинството на вработениот, влијае на неговото физичко или ментално здравје или ја доведува во прашање професионалната иднина на вработениот. Очигледно е дека постојат многу дефиниции за оваа појава, но во сите нив мобингот се сведува на психичко малтретирање на работникот, во вертикална или хоризонтална хиерархија, најчесто намерно, а поретко и ненамерно.

Истражувањата покажуваат дека мобингот најчесто настанува поради неколку состојби, како што се: организацијата на работата, сиромашен среден менаџмент и личноста на субјектот кој е мобиран (Leymann, 1996). Истражувањата направени во оваа област се од голема важност за согледување на сите карактеристики на оваа појава, како и

за идентификација на сите нејзини манифестации и последици, со цел истата да се превенира.

Отворената комуникација, транспарентноста во донесувањето одлуки, нормалното ниво на ангажираност и посветеност на работата, добрата организациска структура, одговорното лидерство, како и нетолерантноста кон секаков тип дискриминација, водат до создавање организација со позитивна социјална клима и вработени со висока мотивација. Основна цел на овој труд е да укаже на поврзаноста на перцепцијата на социјалната клима и задоволството од работата со појавата на мобинг кај вработените во здравствената дејност. Теоретски и емпириски се истражува на кој начин интерперсоналните фактори на социјалната клима и задоволството од работата придонесуваат за појава на мобинг.

2.2. Клучни поими

Клучни поими кои се сретнуваат во истражувањето се:

Социјална клима - својства на деловното опкружување на работното место забележани од страна на персоналот, кои силно влијаат на работните перформанси.

Интерперсонални односи - димензија на социјалната клима која е збирен индекс од димензиите на интерперсоналните фактори (кохезија, ангажираност поддршка).

Ангажираност - степен на посветеност, вклученост во работата, прифаќање на одговорноста и интересот на вработените кон работното место и работата што ја извршуваат.

Кохезија меѓу соработниците - пријателски односи и контакти, давање взаемна поддршка и меѓусебно дружење, како и пријатно расположение поради чувството на заедништво помеѓу луѓето со кои вработениот соработува.

Поддршка од претпоставениот - се однесува на степенот на поддршка и поттик за меѓусебна соработка, дружење и разбирање од страна на претпоставениот.

Задоволство од работата – се однесува на 20 карактеристики на работата, но и на општото задоволство, интризичното или екстризичното задоволство. Интризичното задоволство се

однесува на природата на работните задачи и на ставот на работникот кон работата што ја врши. Екстремното задоволство се однесува на другите аспекти од работната ситуација, како на пример бенфиции од работата, платата и сл. (Николоски, 2005).

Мобинг – на што претходно подетално е укажано, се дефинира како појава на психичко малтретирање на работникот, кое се повторува преку низа активности со цел да се деградира работникот врз разни основи. Мобингот предизвикува повреда на човековите права и достоинство, штети на менталното, физичкото и социјалното здравје и ја попречува професионалната иднина на жртвата.

Мобер - мобери се негативисти кои постојано ги бараат недостатоците кај другите вработени, а се маскираат со критичност. Тие морално, психички и на други начини ги малтретираат и се обидуваат да ги елиминираат сите оние за кои мислат дека им попречуваат во остварувањето на нивните цели.

Мобинг жртва (мобиран) - може да биде било кој вработен без разлика на полот, годините, социјалниот статус, вероисповед, надворешен изглед... секој може да биде подложен на психичко малтретирање на работа, почнувајќи од оние кои се понесигурни, до оние кои се успешни во својата работа, кои се борат за своите права, а предизвикуваат страв кај конкуренцијата и истата е подготвена да ги елиминира.

Психичко малтретирање - претставува повторувачко злонамерно однесување, кое вклучува вербални коментари, дејствија, гестикулации, кои се непријателски и несакани, а влијаат на достоинството на жртвата, нејзиниот психолошкиот или физичкиот интегритет и ја прават нездрава работната средина.

Здравствен работник - е лице кое врши здравствени услуги во спроведувањето на определена здравствена дејност и е запишано во регистарот на здравствени работници (доктор на медицина, доктор на стоматологија и фармацевт со завршено високо образование или со завршени академски интегрирани студии од областа на медицината, стоматологијата и фармацијата; здравствени работници со завршено вишо или високо образование од областа на медицината, стоматологијата и фармацијата) и здравствените

работници со завршено средно образование, член 15 од Законот за здравствена заштита (Службен весник на РМ, бр. 43/ 2012).

Здравствена дејност - е дејност е од јавен интерес, која се врши како јавна служба со која се обезбедува здравствена заштита, а која ги опфаќа мерките, активностите и постапките, кои во согласност со медицината заснована на докази и со користењето здравствена технологија, користат за зачувување и унапредување на здравјето, за спречување, рано откривање и сузбивање на болести, повреди и други нарушувања на здравјето предизвикани од влијанието на работната и животната средина, за навремено и ефикасно лекување, како и за здравствена нега и рехабилитација, член 12 од Законот за здравствена заштита (Службен весник на РМ, бр. 43/2012).

Достоинствена работа - идејата и стремежот кон достоинствена работа потекнува од Меѓународната организација на трудот (МОТ) и се однесува на настојувањето за промоција на поголеми можности за жените и мажите, со цел постигнување достоинствена и продуктивна работа во услови на слобода, еднаквост, безбедност и човечко достоинство (International Labour Organization (ILO), 1999).

2.3. Релевантни емпириски истражувања

За социјалната клима постојат голем број истражувања чии наоди укажуваат дека социјалната клима има силно влијание врз вработените во секоја работна организација. Социјалната клима често била предмет на истражување поради нејзината поврзаност со други организациски феномени како задоволство од работа, работни перформанси, однесување на раководството, како и квалитетот на групната работна интеракција Шнејк М.Е (Schlake M.E, 1983). Исто така, правени се испитувања за нефункционалниот работен однос како: крајби Кемп Џ. и Брукс П. (Kamp J. и Brooks P., 1991), малтретирања Кулбертсон А. и Роџерс В. (Culbertson A. & Rodgers W., 1997) и насилство на работно место Кол, Груб Сотер, Свансон и Лавлес (Cole, Grubb Sauter, Swanson & Lawless, 1997).

Според едно истражување на Економскиот институт во Загреб, испитаниците (според Guzina, 1980), оцениле дека меѓучовечките односи најмногу влијаат на

ангажираноста. Резултатите покажале дека е поважен односот на раководителот кон нив, отколку односите меѓу соработниците (колегите). Сарџовска (1997) во своето истражување го анализира психолошкиот аспект на условите за работа во организациите во Република Македонија преку испитување на социјалната клима и работното задоволство. Резултатите ја потврдиле позитивната поврзаност меѓу оцените на социјалната клима и задоволството. Исто така, условите за работа влијаеле врз однесувањето на работниците и врз функционирањето на работните организации.

Во 1985 било направено истражување на Брукингс (Brookings) (според Сарџовска, 1998), во кое се споредувани три работни средини во три организации. Добиените резултати дале два поволни типа на социјална клима и еден неповолен. Карактеристики на поволната клима биле унапредувањето на работниците и тимскиот пристап во испорака на услугите, што резултирало во зголемено ангажирање на работниците, поголема кохезија меѓу работниците, морал, иновација и продуктивност, но секако и контрола од раководството. Во голем дел од истражувањата евидентна била поврзаноста меѓу социјалната клима и работното задоволство, при што хармоничните односи со колегите, можноста за самореализација, како и поддршката на вработениот го зголемуваат задоволството на работниците (Пруд и Лори, 1984; Савицки и Кули, 1987; Григзби, 1988; Дрискол и Еванс, 1988; Сејтер, 1984) (Prude & Lourie, 1984; Savicki & Cooley, 1987; Grigsby, 1988; Driskol & Evans, 1988; Seiter, 1984, според Руси, 2004). Согласно со концептуалниот модел за работна средина од страна на Моос (Moos R.H, 1986) вработените успешно ги извршуваат своите обврски и се задоволни од работата доколку постојат отворени односи меѓу вработените, флексибилен однос со раководителот, испланирани работни задачи и автономија во нивното извршување.

Прегледот на достапната литературата открива неколку студии кои ја истакнуваат важноста на организациската клима во здравствената дејност.

Во една пилот студија која е споредена во Клиничкиот центар во Ниш во период од февруари до јуни, 2007 година било испитувано задоволството од работата на здравствените работници. Примерокот го сочинувале 770 здравствени работници со различен степен на образование, 209 биле од машки и 561 од женски пол. Најголем број од анкетираниите биле со средно образование (427), потоа лекари по општа пракса и

специјалисти (212). Повеќето од анкетираниите сметале дека работата им е интересна и стимулативна, но дека премногу работат. Вработените не биле задоволни со своето влијание врз организацијата на работата и условите за работа. Во врска со тимската работа, повеќето испитаници одговориле позитивно. Очигледно дека е потребно поголемо ангажирање за остварување на целта, подобрување на задоволството од работата (Nikić i sar., 2007).

Кларк и сор. (Clarke et al.) (2002) во својата студија за ефектите на бројот на медицински сестри и организација на сестринскиот персонал на веројатноста за појава на повреди со игла, покажа дека бројот на медицински сестри и организациската клима влијание врз фреквентноста на повреди со игла. Најдено е дека веројатноста за повреди со игла е два пати поголема кај медицинските сестри од единиците со помалку персонал и полоша организациска клима, отколку кај сестрите од поекипирани и подобро организирани единици.

Стоун и сор. (Stone, P.W et al.) (2006) го испитувале односот помеѓу организациската клима и намерата на медицинските сестри кои работат на одделот за интензивна нега да го напуштат работното место. Тие откриле дека задоволителното ниво на организациска клима може да помогне да се обезбеди стабилна и квалификувана работна сила.

Истражувајќи го односот меѓу организациската клима и зајакнувањето на интерперсоналните односи кај медицинскиот персонал, Мок и Ау-Јенг (Mok, E. and Au-Yeung, B.) (2002) дошле до заклучок дека организациската клима, а особено, поддршката на лидерство и тимската работа го поддржуваат зајакнувањето на интерперсоналните односи.

Карлучи и сор. (Carlucci, D. et al.) (2009) потврдуваат дека социјалната клима е карактеристична црта на една организација и истата се јавува како важен фактор на управувањето и подобрувањето на перформансите во болниците. Во нивното истражување дошле до сознание дека медицинскиот персонал дал сосема задоволителни одговори за перцепцијата на социјалната клима. Исто така откриле дека нема значајна разлика помеѓу различните болнички единици и дека постојат скромни разлики помеѓу различните категории вработени. Перцепцијата на социјалната клима на лекарите имала највисока вредност, споредено со останатите вработени во болницата.

Според овие студии, разбирањето на силите кои се вклучени во креирањето на супериорна социјална клима е многу важно. Особено е важно да се разберат секојдневните активности, индивидуалните и организациските перформанси и некои феномени, како на пример, задоволството од работата, исцрпеноста, отсуствата и напуштањето на работата, со цел да се подобри управувањето со човековите ресурси.

Германскиот психолог Leymann се послужил со изразот мобинг кој го користел Лоренц (Logenc) во 1963 година кога сакал да опише како животните избираат еден член од заедницата кој го сметаат за непожелен и почнуваат да го прогонуваат сè додека не го избркаат од групата. Leymann, прв работел со клиенти (околу 1300) кои имале проблеми на работа и за нив тој подготвувал специјални медицински третмани. Врз основа на неговите сознанија мобинг активностите вклучуваат: напад против социјална интеракција, системска изолација, менување на должностите на работникот, рушење на репутацијата на вработениот и насилство. Leymann е и автор на првиот прашалник за дијагностицирање на мобингот, кој претставува основа за сите подоцнежни прашалници (The Leymann Inventory for Psychological Terror, LIPT, 1990). Германскиот истражувач Еџ (Ege) (2002), кој живеел во Италија, го модифицирал овој прашалник (LIPT Ege) и го поттикнал интересот за изучување на оваа појава од страна на социолозите и психолозите. Врз основа на искуствата на Мари Хиригојен (Marie Hirigoyen) (1998) - психијатар, направен е првиот Закон за забрана на психичко вознемирување на работно место во Шведска.

Континуитетот и фреквенцијата се две важни карактеристики во малтретирањето на работната позиција. Имајќи го предвид ова, Ејнарсен (Einarsen) (1999) го дефинирал мобингот како појава која постојано се случува во определен временски период, а лицето кое се соочува со неа има потешкотии да се одбрани. Исто така, тој креирал инструмент кој е многу користен за испитување на мобингот (Negative Act Questionnaire-NGA).

Речиси во сите истражувања на мобингот, се укажува дека жените се поранлива група, како на работното место, така и при вработувањето за извршување „машки работи“, како оние во транспортот, одбраната, полицијата, индустријата.

Кога станува збор за ризиците на работното место во земјите на Европската унија, Лехто (Lehto) (според Тодорова, 2012), го рангира мобингот на четврто место, со голема веројатност трендот за ширење на оваа појава да продолжи и мобингот да стане ризик број

еден на работното место. Повикувајќи се на податоците на Европската фондација за унапредување на животните и работни услови, Lehto наведува дека 25,000 вработени во Европската унија биле жртви на физичко насилство на работното место, три милиони вработени биле жртви на сексуално насилство и тринаесет милиони од вработените биле жртви на мобинг. Бројот на жртвите на мобинг варира во земјите членки од 15% во Финска до 4% во Португалија (Тодорова, 2012).

Европската агенција за безбедност и здравје на работа (European Agency for Safety and Health at Work) во извештајот за ризиците на работното место (Workplace Violence and Harassment: a European picture) истакнува дека нивото на насилство и злоставување (bullying) во Европската унија благо се зголемува во периодот од 1995 – 2005. Значајните разлики во преваленцата на насилството и злоставувањето помеѓу земјите на Европската унија се должат, како што се истакнува во извештајот, на различните перцепции и културни норми во различните земји (Milczarek, 2010).

Истражувањето на Сојузот на Синдикати на Република Македонија и Македонското мобинг здружение во 2009 година било спроведено врз репрезентативен примерок на територијата на целата држава, со вкупен број на 510 анкетирани работници. Се покажало дека 41% од испитаниците се декларирале дека се жртви на мобинг, 30% се изјасниле дека трпат политички притисок, 14% чувствувале притисок поради потеклото, а 5% биле сексуално и физички малтретирани на работното место. Претпоставените биле оние кои најмногу малтретираат, со дури 55% од вкупниот процент на мобери (Величковска, 2009).

Во рамките на регионалниот проект „Антимобинг мрежа – МК“ што го реализираше Сојузот на синдикати на Република Македонија (CCM) и Синдикатот на финансиски дејности на Република Македонија во 2011 година, со цел да се добијат показатели за состојбата со мобингот во Република Македонија, беа анкетирани 1.114 испитаници - членови на синдикатите, од повеќе од 30 градови. Дури 44% од испитаниците одговориле потврдно на прашањето дали биле жртва на мобинг во последните 6 месеци, додека 42% одговориле дека биле сведоци на мобинг. Истражувањето покажало дека најмногу лица - жртви на мобинг има во текстилната индустрија, здравството и администрацијата. Во однос на типот на притисоците, околу 60% се во врска со остварувањето на работниот однос, додека

најзастапено е психичкото вознемирување, пред физичкото и половото вознемирување (Селовски, 2012).

Наодите од истражувањата укажуваат дека мобингот има негативни социјални, психолошки и економски ефекти врз функционирањето на организацијата. Ги намалува перформансите на работникот и ја нарушува организациската клима и здравата работна средина, со што го нарушува работното задоволство (Leymann, 1996). Доколку мобингот е поддржан од организационата политика, тогаш лесно ќе се прошири бројот на мобирани (Clarke, 2002). Нарушената организациска култура, ја намалува работната мотивација, а тоа пак води кон незадоволство, напуштање на работното место, намалување на вербата во организацијата (Einarsen, 1999) и редуцирање на приврзаноста кон компанијата (Schat & Kelloway, 2000).

Создавањето на поволна социјална клима е предуслов за здрава работна средина. Затоа е добро постојано да се имаат предвид интерперсоналните релации на вработените кои имаат ефект врз нивното ментално здравје и нивната работна способност, но и на остварувањето на визијата, мисијата и стратешките цели на организација.

3. ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Достоинството е неприкосновено право на секој поединец. Заштитата на достоинството и интегритетот на лицата на работното место е едно од основните права од работниот однос, и оттаму, работодавците се должни да ги заштитат вработените од сите видови дискриминација и вознемирување.

Достоинството на работното место овозможува супериорно ниво на социјална правда, етика и живот, доколку се исполнети фундаменталните социјални права. Несоодветната заштита и остварување на работничките права води кон драстичен пад на човековото достоинство. Психичкото злоставување и повредите на приватноста на вработените имаат ист ефект. Вознемирувањето и мобингот на работното место придонесуваат за нарушување на достоинството на вработените и создаваат непријателско работно опкружување. Освен тоа, може да дојде до нарушени интерперсонални односи и

односи со работодавачот. Поради стравот да не се најдат во иста ситуација, вработените кои не се директни жртви, често не им даваат поддршка на жртвите на мобинг.

Мобингот се одразува негативно и на вкупната состојба во општеството. Ако не се пристапи правилно доаѓа до пореметување на системот на вредности, се предизвикува несигурност, како кај вработените, така и кај оние кои бараат работа.

Оваа состојба често им оди во прилог на работодавачите и директорите кои го занемаруваат човечкиот фактор како најважен ресурс на денешницата, па наместо пријатна атмосфера, културен и фер однос во работните организации, се јавува психичко малтретирање, вознемирување, навредување, манипулација на работникот. Свеста за постоењето на овој тип притисок врз работниците е присутна, но се воочува дека нема јавни поплаки за опишаните видови на малтретирање.

Иако улогата на Синдикатот е да се залага за потребите и правата на работниците, тој е често инструмент на работодавачите, на софистициран начин да управуваат со вработените. Ваквото однесување особено го погодува работникот и негово достоинство, кој најголемиот дел од времето го поминува на работа. Работникот станува нерасположен, несреќен, неспособен да одржува високо ниво на концентрација, едноставно станува немотивиран.

Конечно, достоинството на здравствените работници, здравствените соработници и останатите вработени во здравствениот сектор, односно остварувањето на нивните права, е во тесна врска со квалитетот на здравствената заштита која ја нудат. Постојаното унапредување на квалитетот претставува континуиран процес чијашто цел е достигнување на повисоко ниво на ефикасност и успешност во работата, како и поголемо задоволство на корисниците и давателите на здравствените услуги. Се смета дека посакуваниот квалитет на здравствената заштита не може да се достигне без креирање и спроведување на стратегии за унапредување на социјалната клима, задоволството од работа и намалување на појавата на мобинг во здравствениот сектор.

Токму од овие причини во фокусот на ова истражување е перцепцијата на социјалната клима, задоволството од работата и појавата на мобинг во здравствениот сектор. Во истражувањето е применет теоретско-емпириски пристап. Емпириското истражување е спроведено во здравствениот сектор, каде врз основа на одговорите од

анкетираните работници (тестовите, Negative Act Questionnaire-NAQ, Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), и скалата на Moos за социјално-срединските димензии на работната средина) се добива слика за социјалната клима (ангажираност на вработените, кохезија меѓу соработниците, поддршка од претпоставениот), задоволството од работа и за факторите кои најмногу придонесуваат за појава на мобингот.

При истражувањето се користеа неколку методи на истражување како: дијалектички метод, метод на анализа на содржина, компаративен метод, метод на синтеза. *Дијалектичкиот метод*, како универзален метод на теоретско мислење се примени за проучување на претходно утврдените законитости на социјалната клима и мобингот како појави во работните организации. Со *Методот на анализа на содржина*, се анализираа закони, текстови, списи, литературни дела, статии во весници и списанија, прирачници, интернет страни, енциклопедии. *Компаративниот метод* е применет во споредувањето на резултатите добиени во ова истражување со резултатите од слични истражувања кои ја изучуваат врската меѓу социјалната клима, задоволството од работа и мобингот. *Методот на синтеза*, овозможи од добиените резултати да се формира заклучок за факторите од социјалната средина во работната организација кои придонесуваат за појавата на мобинг на вработените во здравствениот сектор во Република Македонија.

3.1. Цели и задачи на истражувањето

Општата цел на истражувањето е да се стекне научно сознание за димензиите на социјалната средина и задоволството од работа кои се поврзани со појавата на мобинг, како и за карактеристиките на вработените поврзани со испитуваните феномени, а потоа да се обезбеди апликативност на добиените сознанија од истражувањето со цел креирање на политики кои ќе придонесат за зајакнување на достоинството на вработените во здравствениот сектор.

Главната цел на истражувањето е да се истражи поврзаноста на социјалната клима и задоволството од работа со појавата на мобинг, односно како нивото на ангажираност на работникот, кохезијата меѓу работниците, поддршката од претпоставениот и задоволството од работата, придонесуваат за појава на мобинг во организацијата.

Од поставените цели произлегуваат следните *задачи* на ова истражување:

- Да се увиди дали појавата на мобинг на работникот е условена од некои димензии на социјалната клима, како што се: ангажираност на работникот, кохезија меѓу работниците и поддршка од претпоставениот.
- Да се увиди дали појавата на мобинг на работникот е условена од некои димензии на задоволството од работа, како што се: можноста за користење на способностите, достигнувањето, активноста, напредокот, авторитетот, политиката и праксата на работната организација, надоместокот, соработниците, креативноста, независноста, моралните вредности, признавањето, одговорноста, сигурноста на работа, социјалната услуга, социјалниот статус, супервизијата на меѓучовечките односи, техниката на супервизија, разновидноста и условите за работа.
- Да се процени перцепцијата на социјалната клима, работното задоволство и присуството на мобинг кај вработените кои се разликуваат по полот, календарската возраст, националната припадност, брачниот статус, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, работниот стаж, видот на вработување, работната позиција и постоењето на протоколи за работа.

Теоретски цели:

Овој труд ја потенцира важноста на релацијата меѓу социјалната клима, задоволството од работата и нивото на мобинг, односно нивната меѓузависност, и согласно тоа опфаќа теоретско проучување на поимите социјална клима, задоволство од работа и мобинг. Со оглед на скромниот број написи кои ја обработуваат оваа тема во Република Македонија, добиениот материјал од истражувањето ќе биде добра основа за понатамошно продлабочено изучување и компарирање на појавите кои се предмет на истражување во овој труд. Добиените резултати треба да поттикнат создавање на релевантна база на податоци од домашни истражувачи за суштината на овој важен феномен. Ќе поттикне создавање на квалитетни записи, кои сумирано може да формираат релевантен извор на домашна литература која ќе ги третира овие исклучително важни

области, а дополнително ќе придонесат во процесот на креирање на ефективни социјални политики.

Апликативни цели:

Сознанијата од овој труд имаат и свои практични импликации:

- Сознанијата ќе ги откријат аспектите од социјалната клима и задоволството од работата кои влијаат на појавата на мобингот. Резултатите можат да им послужат на вработените во надлежните институции, а пред сè Министерството за здравство и Министерството за труд и социјална политика (МТСП) во креирање и предлагање на нови прописи кои се однесуваат на оваа таргет група. Со тоа навреме ќе биде отстранета потенцијалната причина за мобинг, па ваквата состојба би требало да внесе и елан за позначајни резултати.
- Трудот претставува еден вид препорака за креирање стратегија која ќе стимулира подобри социјални односи меѓу вработените во здравствениот сектор. Ќе се препознаат полесно и симптомите на мобинг, кои го угнетуваат и психички го малтретираат работникот.
- Истражувањето треба да помогне во јакнењето на свеста на вработените за важноста на здравата социјална клима и пријатните односи меѓу работниците, и влијанието кое го имаат врз ефикасноста на организацијата.
- Се создава методолошки средена алатка која ќе им помогне на други истражувачи заинтересирани за оваа тема и ќе да даде поттик за нови, поопфатни истражувања. Ова, пред сè, се однесува на здруженија против мобинг, на секторите за човечки ресурси, на синдикатите, организациите кои се залагаат за правата на работниците.
- Можност за менаџментот на здравствените организации за подобрување на квалитетот на здравствената заштита преку стратегии за менаџмент на човечките ресурси, како најзначен ресурс во здравствената организација.
- Резултатите од овој труд може да се земат предвид во социјалниот дијалог меѓу социјалните партнери при изготвување на колективни договори.
- Трудот може да биде основа или модел за слични истражувања во оваа област.

3.2. Хипотези на истражувањето

Главна хипотеза:

Постои поврзаност помеѓу социјалната клима, задоволството од работа и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.

Посебни хипотези:

1. *Постои поврзаност помеѓу социјална клима и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

1.1. *Постои поврзаност помеѓу работна ангажираност и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

1.2. *Постои поврзаност помеѓу кохезијата меѓу соработниците и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

1.3. *Постои поврзаност помеѓу поддршката од претпоставените и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

1.4. *Постои поврзаност помеѓу индексот на меѓучовечките односи и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

2. *Постои поврзаност помеѓу задоволството од работата и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

3. *Вработените кои се разликуваат по полот, календарската возраст, националната припадност, брачниот статус, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, работниот стаж, видот на вработување, работната позиција и постоењето на протоколи за работа се разликуваат и во перцепцијата на социјалната клима.*

4. *Вработените кои се разликуваат по полот, календарската возраст, националната припадност, брачниот статус, степенот на образование, висината на платата,*

секторот на работа, работниот стаж, видот на вработување, работната позиција и постоењето на протоколи за работа се разликуваат и во задоволството од работа.

5. Вработените кои се разликуваат по полот, календарската возраст, националната припадност, брачниот статус, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, работниот стаж, видот на вработување, работната позиција и постоењето на протоколи за работа се разликуваат и во доживувањето на мобинг.

3.3. Варијабли на истражувањето

Независни варијабли:

Социјална клима - се однесува на сознанието за социјално срединските димензии на работната средина и истата е утврдена со Прашалникот конструиран од Moos **Скала за процена на социјално - срединските димензии на работната средина** (во Прилог).

Индикатори за оваа варијабла се:

1. **Ангажираност во работата** - посветеност и залагање на вработените за задачите што ги извршуваат на нивните работни места.
2. **Кохезија меѓу соработниците** - се однесува на квалитетот на контактите на вработените, меѓусебната поддршка, пријателските односи, меѓусебната блискост и транспарентност.
3. **Поддршка од претпоставениот** - се однесува на начинот на кој се раководи со работниците, дали се поддржани и охрабрани од страна на претпоставениот, дали тој се залага за нивните интереси, дали ги стимулира преку награди, пофалби и критики.
4. **Индекс на работни односи (ИРО)** - показател на степенот на работната поддршка во работната средина во конкретна организација.

Задоволство од работата – се однесува на 20 карактеристики на работата, но и на општото задоволство, или на интризичното или екстризичното задоволство. За мерење на задоволството од работата користен е Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Минесота

прашалник за задоволство од работата - долга верзија на Дејвид Џ. Вејс, Рене В. Дејвис, Џорџ В. Ингланд и Лојд Х. Лофкист (David J. Weiss, Rene V. Dawis, George W. England. and Lloyd H. Lofquist) (1967) (во Прилог). Интризичното задоволство се однесува на природата на работните задачи и на ставот на работникот кон работата што ја врши. Екстризичното задоволство се однесува на другите аспекти од работната ситуација, како на пример бенфиции од работата, платата и сл. (Николоски, 2005).

Индикатори за оваа варијабла се:

1. **Можноста за користење на способностите.** Можноста да се направи нешто што ги прави употребливи способностите на вработениот.
2. **Достигнување.** Чувството на исполнетост што се добива од работата.
3. **Активност.** Можноста да се биде постојано зафатен.
4. **Напредок.** Возможность за напредување на моменталната работа.
5. **Авторитет.** Возможность да им се каже на другите што да прават.
6. **Политика и пракса на компанијата.** Начинот на кој политиката на работната организацијана се става во пракса.
7. **Надоместок.** Платата и обемот на работата што се работи.
8. **Соработници.** Начинот на кој вработените се сложуваат едни со други.
9. **Креативност.** Возможность вработените да внесат сопствени методи за вршење на работата.
10. **Независност.** Возможность да се работи сам/а на работа.
11. **Морални вредности.** Возможность да се извршуваат работи кои не се во спротивност со совеста на работникот.
12. **Признавање.** Пофалба што ја добива вработениот за добро извршената работа.
13. **Одговорност.** Слобода да се користи сопствената проценка.

14. **Сигурноста на работа.** Начинот на кој моменталната работа обезбедува постојано вработување.
15. **Социјална услуга.** Можност да се прават работи за други луѓе.
16. **Социјален статус.** Можност да бидеш “некој” во заедницата.
17. **Супервизија на меѓучовечки односи.** Начинот на кој шефот се справува со вработените.
18. **Техника на супервизијата.** Компетенција на супервизорот во донесување на одлуки.
19. **Разновидност.** Можност, повремено, да се прават различни работи.
20. **Услови за работа.** Условите за работа.

Зависна варијабла:

Мобинг - мобингот е единствената зависна варијабла во истражувањето, а индикаторите за неговото присуство се изведени врз основа на резултатите за персоналното мобирање, професионално мобирање и социјална изолација, добиени со прашалникот **Negative Act Questionnaire (NAQ)**, креиран од страна на Einarsen (Во прилог).

Релевантни варијабли:

- **Полот на вработените лица** - претставува организмичка варијабла која се однесува на родот на кој припаѓаат вработените лица (машки/женски).
- **Возраста на вработените лица** - претставува демографска варијабла која се однесува на возраста на вработените, и врз основа на оваа варијабла се поделени во четири категории (20-29 години/30-39 години/40-49 години/над 50 години).
- **Националната припадност на вработените лица** - претставува демографска варијабла која се однесува на националната припадност на вработените лица, и врз

основа на оваа варијабла вработените се поделени во три категории (македонци/албанци/други).

- **Брачниот статус на вработените лица** - претставува демографска варијабла која се однесува на брачниот статус на вработените, и врз основа на оваа варијабла се поделени во четири категории (семец/во брак/разведен/вдовец).
- **Степенот на образование на вработените лица** - претставува демографска варијабла која се однесува на степенот на образование кој вработените го имаат завршено, и врз основа на оваа варијабла се поделени во пет категории (основно/средно/вишо/високо/друго).
- **Висина на плата** - претставува демографска варијабла која се однесува на висината на платата која вработените ја имаат (0-15.000 ден./15.000-30.000 ден./30.000-45.000 ден./над 45.000 ден.).
- **Секторот во којшто работат лицата** - претставува квалитативна варијабла која се однесува на здравствениот сектор во кој работат лицата (јавен/приватен).
- **Вкупниот работен стаж на вработените лица** - претставува демографска варијабла која се однесува на вкупниот работен стаж кој вработените го имаат, и врз основа на оваа варијабла се поделени во две категории (0-15 години/над 16 години).
- **Моменталниот работен стаж на вработените лица** - претставува демографска варијабла која се однесува на работниот стаж кој вработените го имаат на моменталната работна позиција, и врз основа на оваа варијабла се поделени во две категории (0-10 години/над 11 години).
- **Видот на вработување** - претставува квалитативна варијабла која се однесува на начинот на кој е регулирано вработувањето (договор на дело/определено време/неопределено време).

- **Работната позиција** - претставува демографска варијабла која се однесува на работната позиција на вработените (лекар/медицинска сестра – акушерка/ друго - болничар, социјален работник, шалтерски работник...).
- **Протоколи** – претставува квалитативна варијабла и се однесува на регулирањето на работата со јасно определни протоколи за работа, односно присуство или отсуство на протоколи за работа (да/не).

4. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ

4.1. Испитаници

Целната група на испитаници за ова истражување вклучува лица вработени во здравствената дејност. Изборот на примерокот е намерен, при што, изборот на субјектите е направен во согласност со наведените релевантни варијабли. Според предвидувањата истражувањето е спроведено на 104 испитаници во приватниот и јавниот здравствен сектор.

4.2. Мерни инструменти

За потребите на истражувањето применети се три анкетни прашалници, анкета за процена на социјално-срединските димензии на работната средина, анкета за задоволство од работата и анкета за откривање на присуството на мобинг.

- Прашалникот со кој се оценуваат димензиите на социјалната клима е конструиран од Moos, и се нарекува **скала за процена на социјално - срединските димензии на работната средина** (модифицирана од Русинова, Василева и Жилева, 2006). Скалата е составена од три потскали кои ги мерат интерперсоналните фактори: ангажираност на работа, кохезија меѓу соработниците и поддршка од претпоставен. Секоја од потскалите содржи 9 ајтеми, кои се оценуваат согласно одговорите дадени на Ликертова скала со 4 степени: 1 - не се согласувам, 2 - речиси не се согласувам, 3 - речиси се согласувам, 4 - согласен сум. Теоретскиот опсег на скоровите на секоја

потскала се движи од 9 до 36, со просек 22.5. Збирот на скоровите на овие три потскали, го дава Индексот на работни односи, при што, теоретскиот распон на скоровите за овој индекс се движи од 27 до 108, со просек 67.5.

- За мерење на задоволството од работата користен е **Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)**, Минесота прашалник за задоволство од работата - долга верзија на Дејвид Џ. Вејс, Рене В. Дејвис. Џорџ В. Ингланд и Лојд Х. Лофкист, David J. Weiss, Rene V. Dawis, George W. England and Lloyd H. Lofquist (1967). Тестот е составен од 100 ајтеми. Секој ајтем се однесува на поттикнувањето од работната средина. Секој испитаник покажува колку е задоволен со поттикнувањето од неговата сегашна работа со заокружување на соодветниот број на скала од 1 до 5.
- Ајтемите се организирани во 20 потскали, наменети за мерење на одделните димензии на задоволството од работата. Минимален скор што може да се добие на една потскала е 5 којшто означува незадоволство од работата, а максимален скор е 25, којшто означува задоволство од работата. Главниот скор се добива со сума од бодовите за соодветните тврдења, посебно за секој испитаник.
- За идентификување на присуството на мобинг во организациите е применет Прашалникот **Negative Act Questionnaire (NAQ)**, креиран од страна на Einarsen. Притоа, за да не биде сугерирано одредено мислење, во ниедно од прашањата не е спомнат поимот мобинг. Прашалникот претставува стандардна алатка која го мери нивото на малтретирање на работниците и содржи 22 прашања, во кои постојат 3 подгрупи, односно фактори кои го предизвикуваат мобингот (персонални навреди, професионални навреди и социјална изолација). NAQ има задоволителна рејалибилност и валидност, интерната стабилност на скалата е висока и изнесува од .83 до .93 мерена со Cronbach's alpha. Оценувањето на прашалникот, се прави со собирање на вредноста на одговорите дадени на Ликертова скала со 5 одговори: 1 - никогаш, 2 - понекогаш, 3 - месечно, 4 - неделно, 5 - дневно.

4.3. Статистичка обработка на податоците

Податоците добиени од прашалниците се обработени со компјутерска програма Statistics for windows and SPSS, статистички пакет за општествени науки. Хипотезите се тестирани со помош Пирсонов коефициент на корелација и t тест и АНОВА за утврдување на значајност на разлики во однос на испитуваните појави, согласно карактеристиките на вработените.

Собраните и обработени податоци се презентирани во табели и графикони.

5. РЕЗУЛТАТИ

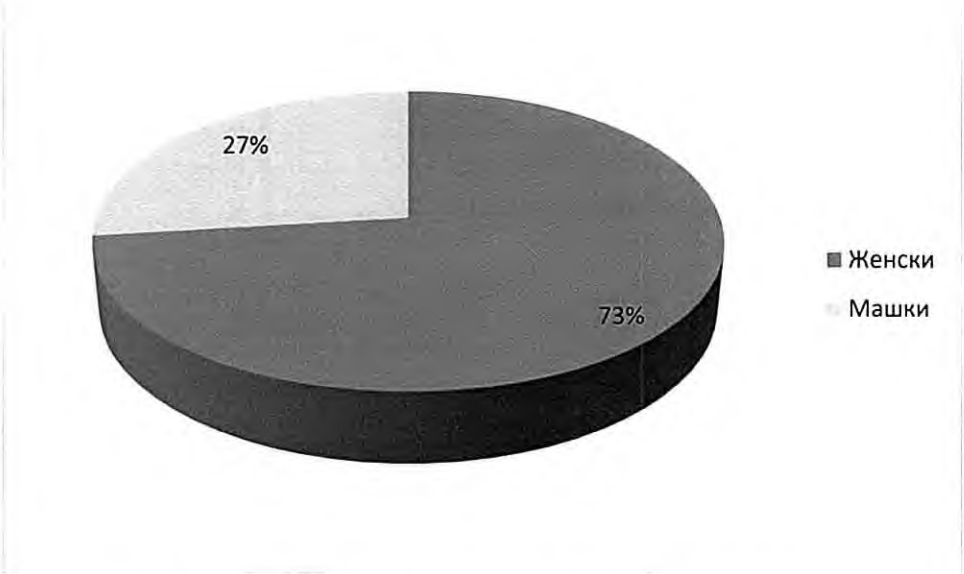
Резултатите од истражувањето се интерпретирани според редоследот на поставените хипотези. Во согласност со претпоставените хипотези утврден е коефициентот на корелација меѓу интерперсоналните фактори (ангажираност на работникот, кохезија меѓу соработниците и поддршка од претпоставениот) на социјалната клима и мобингот во здравствениот сектор, како и меѓу индексот на меѓучовечки односи со вкупниот мобинг индекс. Добиените резултати се прикажани табеларно и графички.

5.1. Приказ на примерокот според демографски карактеристики

Согласно потребите на истражувањето, во него беа вклучени 104 лица вработени во здравствениот сектор, кои се разликуваат во однос на полот, календарската возраст, националната припадност, брачниот статус, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, работниот стаж, видот на вработување, работната позиција и работењето според јасно определни протоколи за работа.

Табела бр. 1 Дистрибуција на учесниците во истражувањето според полот

Пол	N	%
Женски	76	73,1
Машки	28	26,9
Вкупно	104	100,0

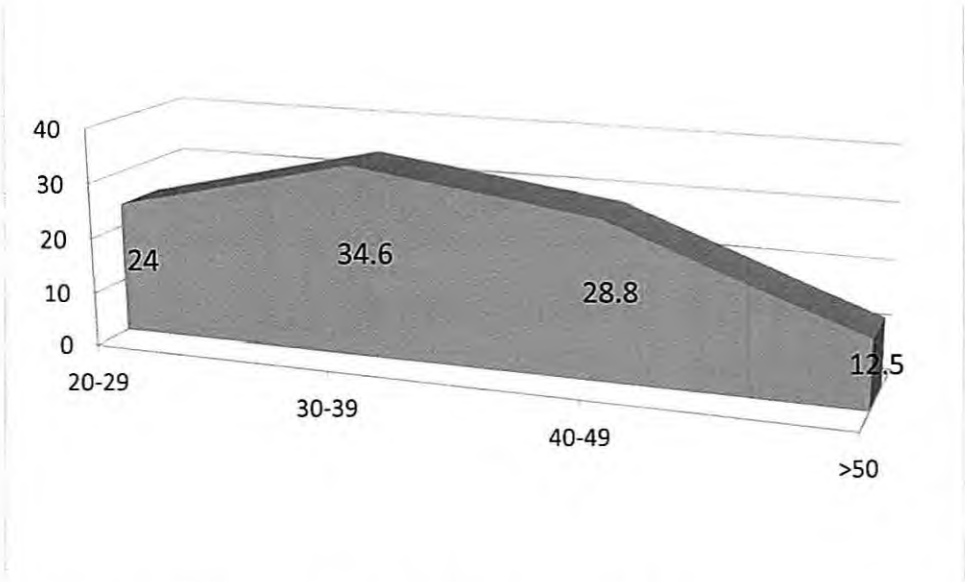


Графикон 1. Графички приказ на учесниците според полот

Во истражувањето поголем е бројот на учесници од женски пол (73,1%), наспроти учесниците од машки пол (26,9%).

Табела бр. 2 Дистрибуција на учесниците во истражувањето според возраста

Возраст	N	%
20-29	25	24,0
30-39	36	34,6
40-49	30	28,8
>50	13	12,5
Вкупно	104	100,0

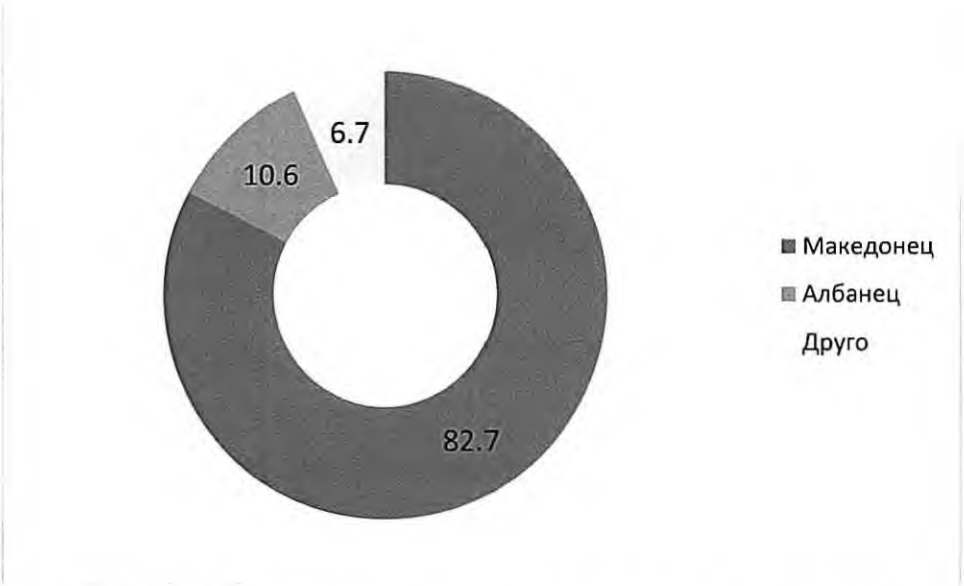


Графикон 2. Графички приказ на учесниците во истражувањето според возраста

Може да се заклучи дека во најголем процент (34,6%) е застапена возрасната група од 30 до 39 години, потоа следуваат вработените на возраст од 40-49 години (28,8%), а најмал е процентот на вработените чија возраст е над 50 години (12,5%).

Табела бр.3 Дистрибуција на учесници во истражувањето според националната припадност

Национална припадност	N	%
Македонец	86	82,7
Албанец	11	10,6
Друго	7	6,7
Вкупно	104	100,0

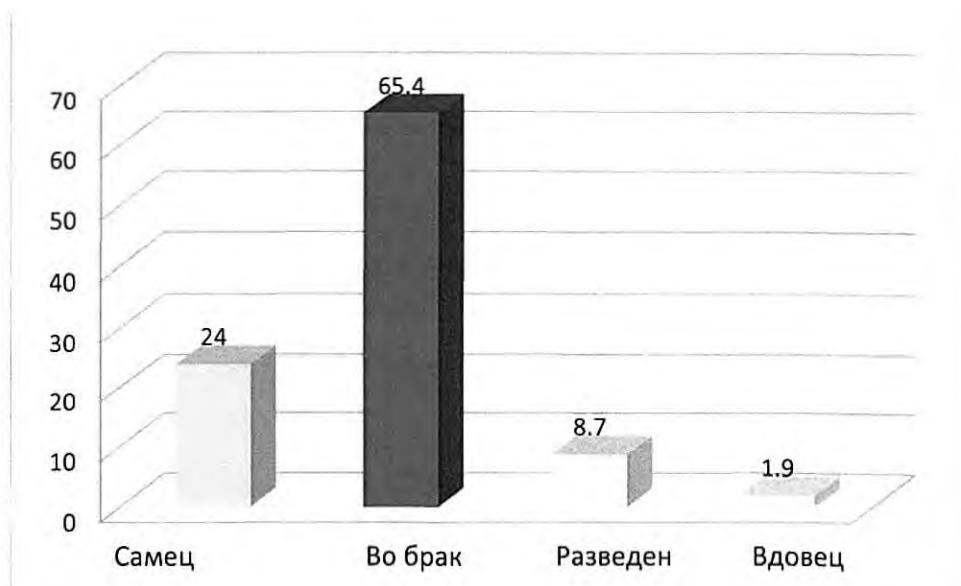


Графикон 3. Графички приказ на учесници во истражувањето според националната припадност

Најголем број од испитаниците се од македонска националност (82,7%), следат испитаници од албанска националност (10,6%), додека испитаниците од друга националност се застапени со (6,7%).

Табела бр. 4 Дистрибуција на учесници во истражувањето според брачниот статус

Брачен статус	N	%
Самец	25	24,0
Во брак	68	65,4
Разведен	9	8,7
Вдовец	2	1,9
Вкупно	104	100,0

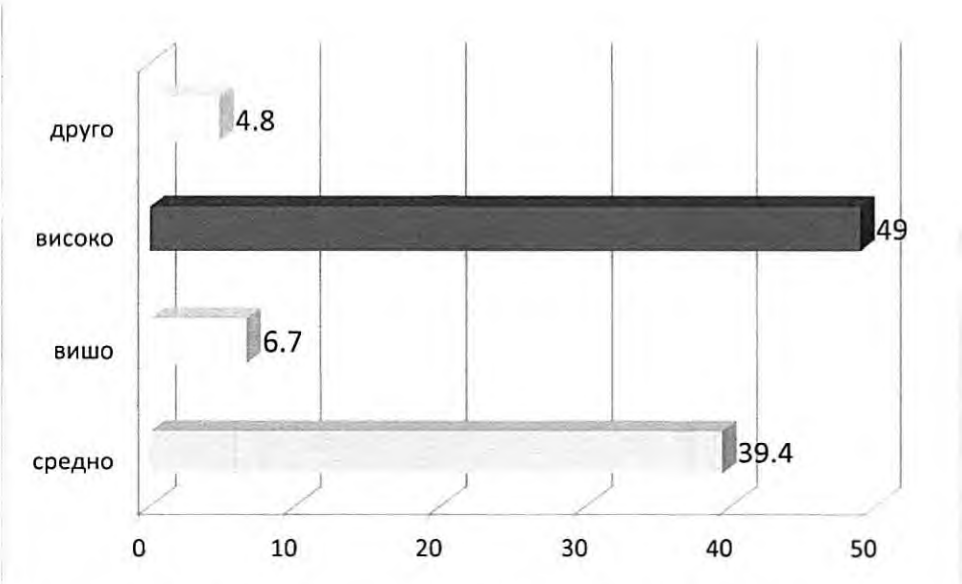


Графикон 4. Графички приказ на учесници во истражувањето според брачниот статус

Најголем број од испитаниците во примерокот се во брак (65,4%), (24%) се самци, (8,7%) се разведени, а (1,9%) се вдовци.

Табела бр. 5 Дистрибуција на учесниците според степенот на образование

Степен на образование	N	%
средно	41	39,4
вишо	7	6,7
високо	51	49,0
друго	5	4,8
Вкупно	104	100,0

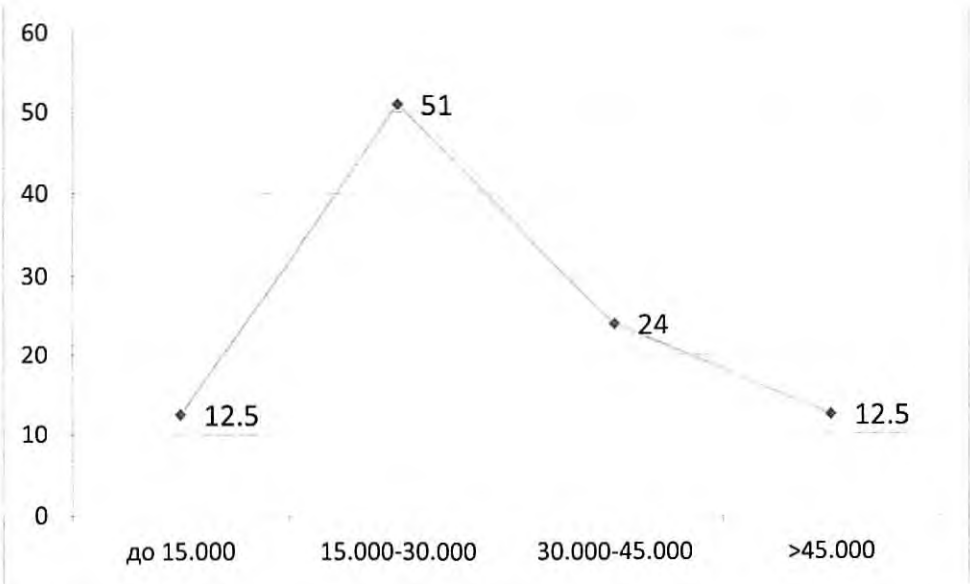


Графикон 5. Графички приказ на учесниците според степенот на образование

Резултатите покажаа најголема застапеност на лицата со високо образование (49%), потоа следат испитаниците со завршено средно образование (39,4%), (6,7%) од испитаниците се со вишо образование, а најмалку застапени се лицата со друго образование (4,8%).

Табела бр. 6 Дистрибуција на учесниците според износот на платата-месечни примања

Висина на плата во денари	N	%
до 15.000	13	12,5
15.000-30.000	53	51,0
30.000-45.000	25	24,0
>45.000	13	12,5
Вкупно	104	100,0

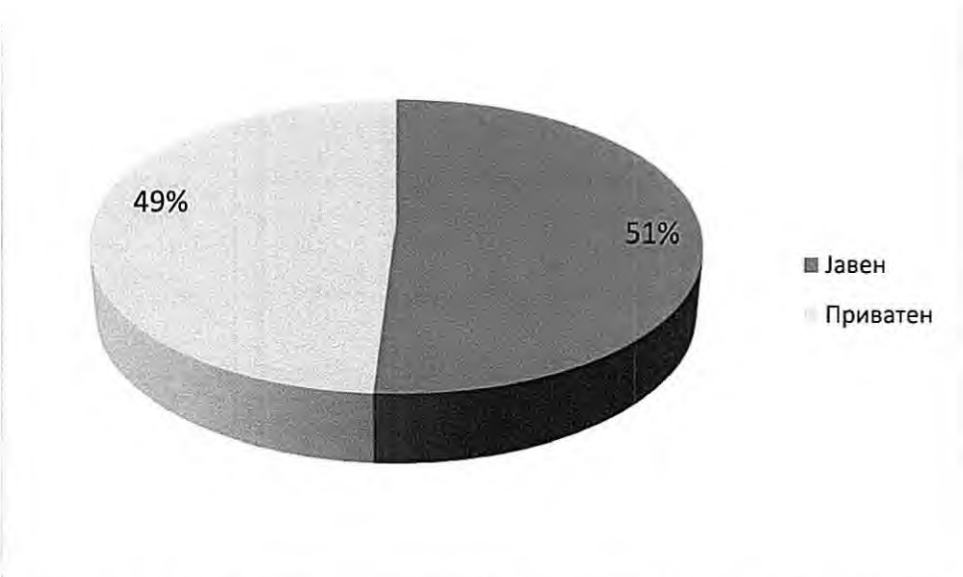


Графикон 6. Графички приказ на учесниците според износот на платата-месечни примања

Најголем процент од испитаниците имаат плата од 15.000-30.000 денари (51%), плата од 30.000-45.000 имаат (24%) од испитаните, а подеднакво застапени (12,5%) се испитаниците кои имаат месечни примања до 15,000 и оние со месечни примања >45, 000 денари.

Табела бр. 7 Дистрибуција на учесниците според секторот во кој работат

Сектор	N	%
Јавен	53	51,0
Приватен	51	49,0
Вкупно	104	100,0

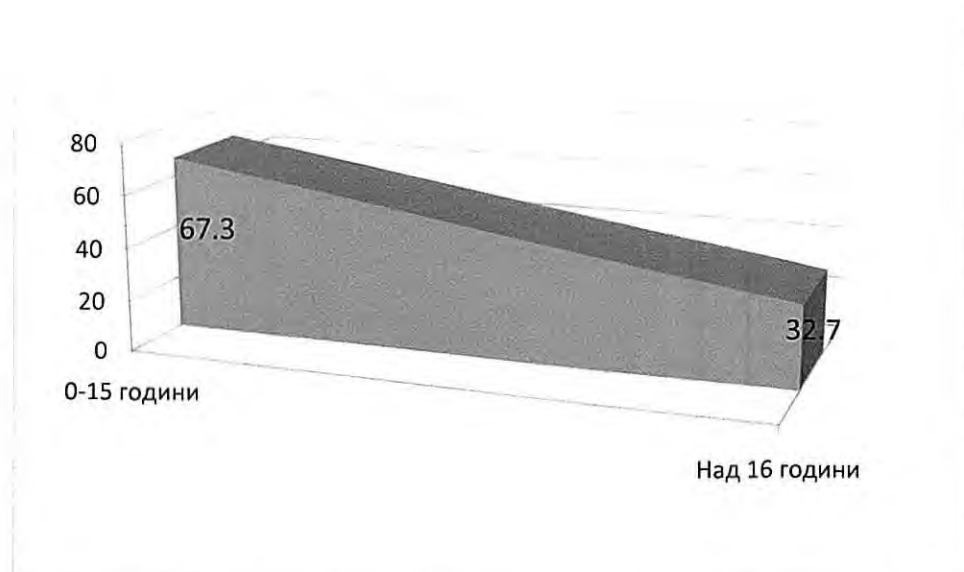


Графикон 7. Графички приказ на учесниците според секторот во кој работат

Од испитаните, (51%) се вработени во јавниот здравствен сектор, додека (49%) работат во приватниот здравствен сектор.

Табела бр. 8 Дистрибуција на учесниците според вкупниот работен стаж

Работен стаж	N	%
0-15 години	70	67,3
Над 16 години	34	32,7
Вкупно	104	100,0

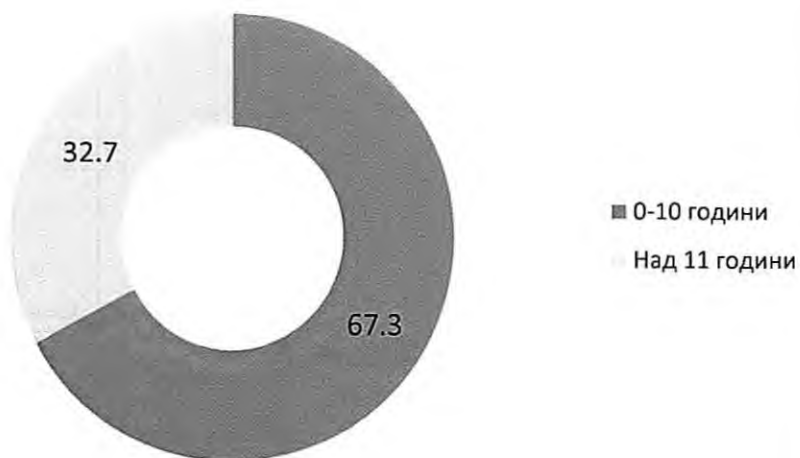


Графикон 8. Графички приказ на учесниците според вкупниот работен стаж

Во истражувањето поголем број од испитаниците имаат вкупен работен стаж 0-15 години (67,3%), додека вработените кои имаат работен стаж над 16 години се застапени со (32,%).

Табела бр. 9 Дистрибуција на учесниците според работниот стаж на моменталната позиција

Работен стаж на моментална позиција	N	%
0-10 години	70	67,3
Над 11 години	34	32,7
Вкупно	104	100,0

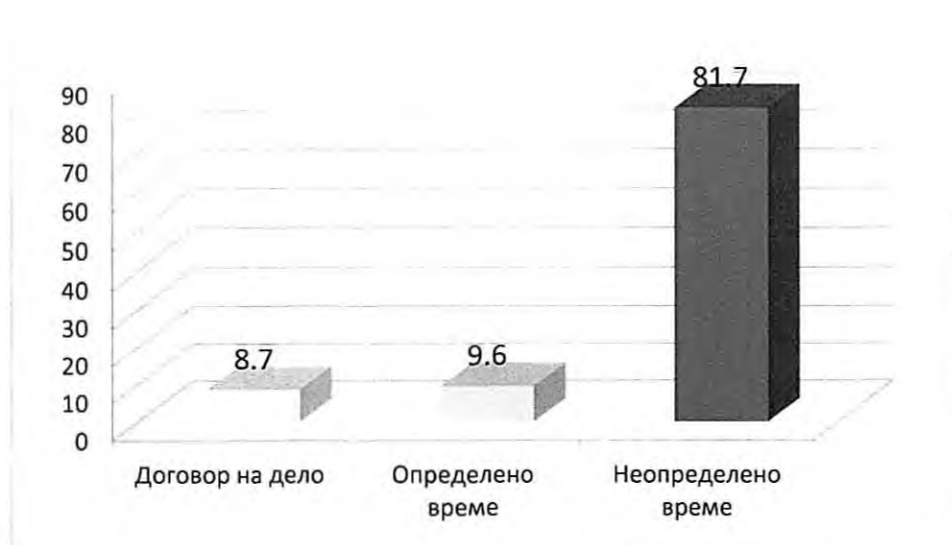


Графикон 9. Графички приказ на учесниците според работниот стаж на моменталната позиција

Најголем број од вработените (67,3%) имаат од 0-10 години работен стаж на моменталната позиција, а над 11 години стаж на моменталната работна позиција имаат (32,7%) од испитаните.

Табела бр. 10 Дистрибуција на учесниците според видот на вработување

Вид на вработување	N	%
Договор на дело	9	8,7
Определено време	10	9,6
Неопределено време	85	81,7
Вкупно	104	100,0

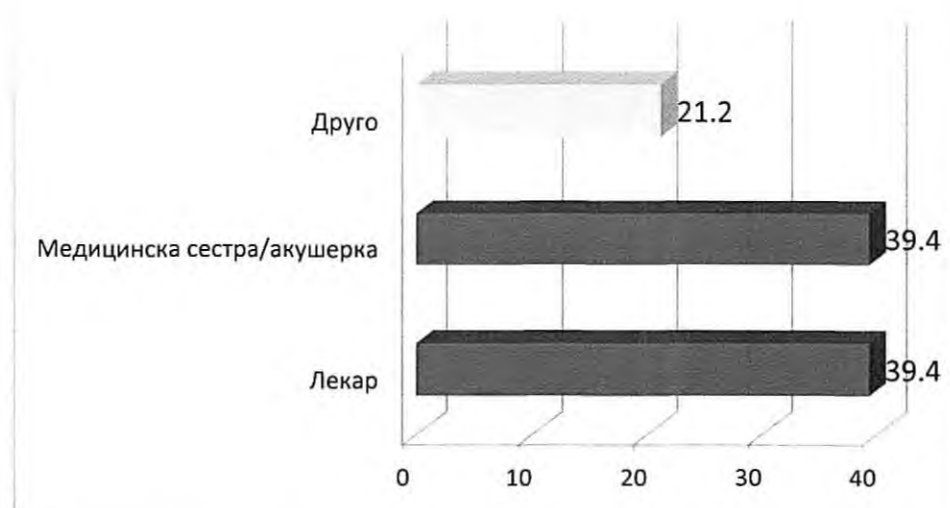


Графикон 10. Графички приказ на учесниците според видот на вработување

Истражувањето покажа дека (81,7%) лица се вработени на неопределено време, а (9,6%) дале податок дека работат на определно време. Најмалку, (8,7%) од испитаниците се вработени со договор на дело.

Табела бр 11. Дистрибуција на учесниците според работната позиција

Работна позиција	N	%
Лекар	41	39,4
Медицинска сестра/акушерка	41	39,4
Друго	22	21,2
Вкупно	104	100,0

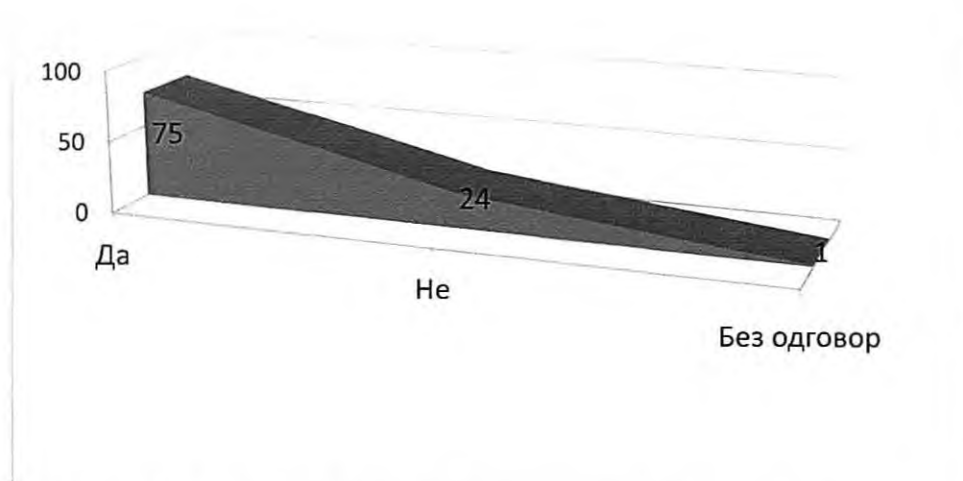


Графикон 11. Графички приказ на учесниците според работната позиција

Според работната позиција, постои подеднаква застапеност на медицинските сестри/акушерки и лекари (39,4%), а помалку од испитаниците (21,2%) се на други работни позиции.

Табела бр 12. Дистрибуција на учесниците според тоа дали постојат јасно дефинирани протоколи за работа

Протоколи	N	%
Да	78	75,0
Не	25	24,0
Без одговор	1	1,0
Вкупно	104	100,0



Графикон 12. Графички приказ на учесниците според тоа дали постојат јасно дефинирани протоколи за работа

Резултатите покажаа дека најмногу од вработените во здравствениот сектор (75%) работат според јасно определени протоколи за работа, (24%) од вработените се изјасниле дека не работат според јасно определни протоколи, а (1%) не дале одгор на ова прашање.

5.2. Наоди од дескриптивна статистика кои се однесуваат на меѓучовечките односи, мобингот и работното задоволство

Индикатори за меѓучовечките односи се резултатите добиени на скалата за проценка на социјално-срединските димензии на работната средина, прашалникот за негативно однесување за проценка на изложеноста на мобингот и задоволството од работа.

Резултатите покажуваат задоволителна релијабилност и валидност. Интерната стабилност на скалите е висока, бидејќи вредностите на Кронбах алфа за применетите инструменти изнесуваат 0.626 и 0.782.

За да се добие впечаток за емпириски постигнатите вредности, во продолжение се наведени минималните и максималните теоретски вредности за секоја субскала одделно.

Скоровите на *скалата за ангажираност, скалата за кохезија меѓу соработниците и скалата за поддршка од претпоставените* теоретски се движат од 9 до 36, а нивната средна теоретска вредност изнесува 22.5.

Скоровите на *скалата за индекс на работни односи (социјална клима)* теоретски се движат од 27 до 108, со средна теоретска вредност 67.5.

Скоровите на *скалата за вкупен мобинг* се движат од 22 до 110, со средна теоретска вредност 66.

Скоровите на *скалата за персонални навреди* се движат од 12 до 60, со средна теоретска вредност 36.

Скоровите на *скалата за професионални навреди* се движат од 7 до 35, со средна теоретска вредност 21.

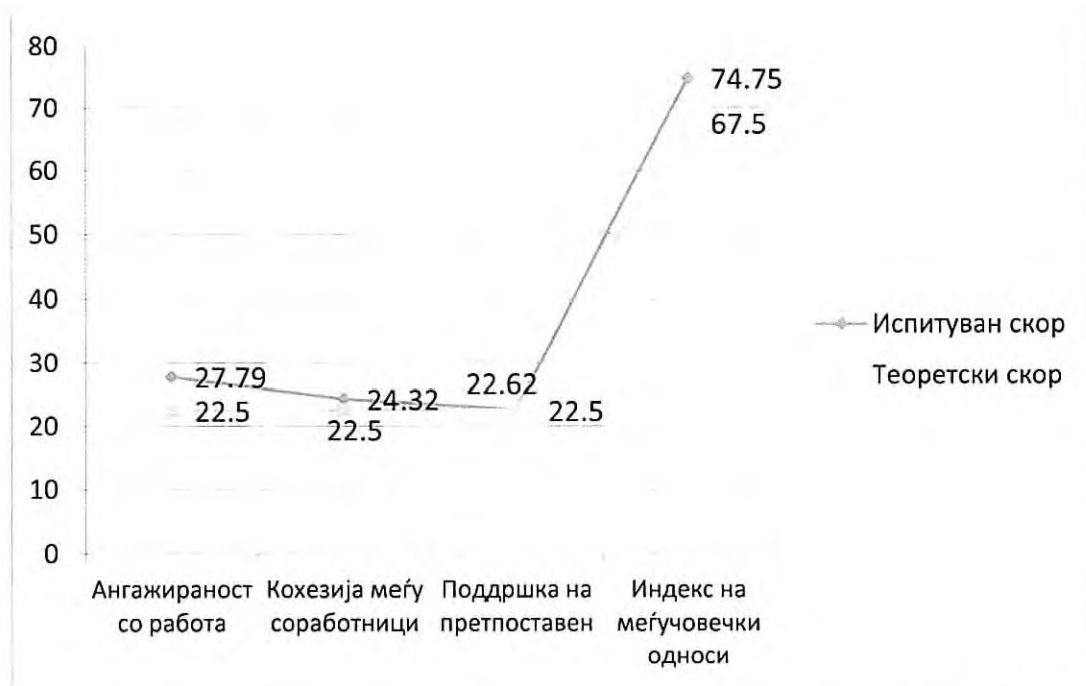
Скоровите на *скалата за социјална изолација* се движат од 3 до 15, со средна теоретска вредност 9.

Добиените емпириски вредности се прикажани табеларно (табела 13) и графички (график 13а, 13б).

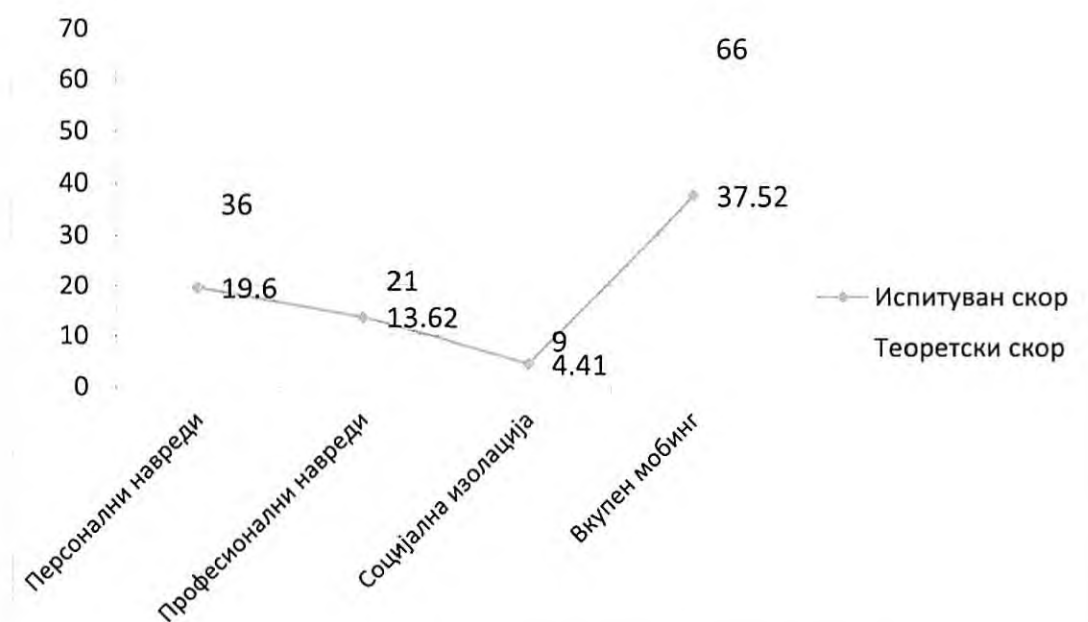
Табела бр 13. Дескриптивни податоци за социјалната клима и мобингот (N=104)

		M	SD	Емпириски минимум	Емпириски максимум	Теоретски среден скор
Аспекти на социјална клима	Ангажираност со работа	27.79	3,51	14.0	34.0	22.5
	Кохезија меѓу соработници	24.32	3,70	15.0	33.0	22.5
	Поддршка на претпоставен	22.62	3,74	9.0	33.0	22.5
	Индекс на меѓучовечки односи	74.75	7,91	55.0	94.0	67.5

Персонални навреди	19.6	8.48	12.0	45.0	36
Професионални навреди	13.62	5.94	7.0	39.0	21
Социјална изолација	4.41	2.31	3.0	13.0	9
Вкупен мобинг	37.52	15.64	22.00	79.00	66



Графикон 13а. Графички приказ на просечните скорови на социјална клима



Графикон 136. Графички приказ на просечните скорови на мобинг

Добиените просечни вредности на скалата за процена на социјалната клима на работната средина се повисоки од теоретските вредности (табела 13, графикон 13а).

Најголемо отстапување на просечната вредност се регистрира кај ангажираноста ($M=27.79$, $M_{теориска}=22.5$), а најмал кај поддршка од претпоставен ($M=22.62$, $M_{теориска}=22.5$). Просечната вредност за индексот на работни односи ($M=74.75$) е повисока од теоретската вредност ($M_{теориска}=67.6$) (табела 13, график 13а).

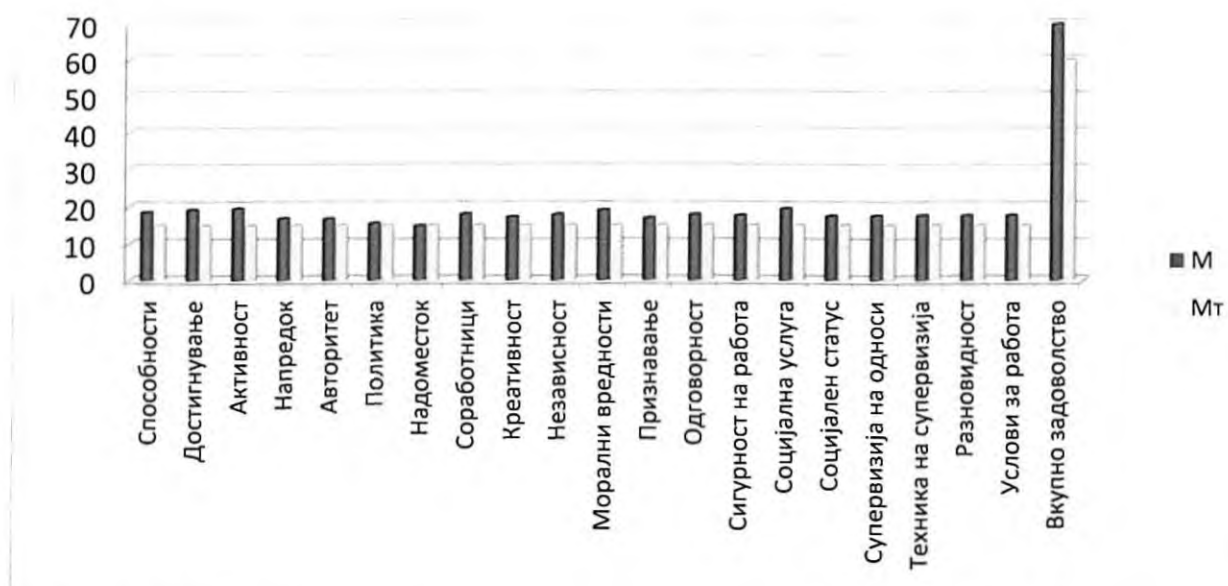
Добиените просечни вредности на скалата за мобинг (персоналните навреди, професионалните навреди и социјалната изолација) се пониски од теоретските вредности (табела 13, график 13б).

Скоровите на подскалите на **задоволство од работа** се движат од 5 до 25, со средна теоретска вредност 15.

Скорот на општо задоволство се движи од 20-100, со средна теоретска вредност 60.

Табела бр 14. Дескриптивни податоци за задоволството од работа (N=104)

	N	M	Max	M	Mt	SD
Способности	104	5,00	25,00	18,42	15,00	4,790
Достигнување	104	8,00	25,00	19,12	15,00	3,843
Активност	103	11,00	25,00	19,40	15,00	3,993
Напредок	104	7,00	25,00	16,79	15,00	4,691
Авторитет	104	7,00	25,00	16,67	15,00	4,120
Политика	104	5,00	25,00	15,37	15,00	5,221
Надоместок	104	5,00	25,00	14,73	15,00	5,277
Соработници	104	6,00	25,00	17,92	15,00	4,370
Креативност	104	7,00	25,00	17,15	15,00	4,316
Независност	103	9,00	25,00	17,81	15,00	4,134
Морални вредности	104	11,00	25,00	18,96	15,00	3,614
Признавање	104	6,00	25,00	16,77	15,00	4,710
Одговорност	104	9,00	25,00	17,81	15,00	4,018
Сигурност на работа	104	8,00	25,00	17,52	15,00	3,997
Социјална услуга	104	10,00	25,00	19,38	15,00	3,236
Социјален статус	104	6,00	25,00	17,43	15,00	3,960
Супервизија на односи	104	5,00	25,00	17,50	15,00	5,133
Техника на супервизија	104	5,00	25,00	17,60	15,00	4,866
Разновидност	104	8,00	25,00	17,57	15,00	4,130
Услови за работа	104	7,00	25,00	17,63	15,00	4,837
Вкупно задоволство	102	42,00	100,00	69,94	60,00	13,821



Графикон 14. Графички приказ на просечните скорови на задоволство од работа

5.3. Наоди од инференцијалната статистика

Главната хипотеза во рамките на ова истражување гласи:

Постои поврзаност помеѓу социјалната клима, задоволството од работа и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.

Со цел да се потврди/отфрли истата пресметан е Пирсонов коефициент на корелација (r) помеѓу трите испитувани варијабли во Табела 15.

Табела 15. Интеркорелација помеѓу социјалната клима, мобингот и задоволството од работа

	Индекс на работни односи	Мобинг	Задоволство од работа
Индекс на работни односи	1	-,187	,213*
Мобинг	-,187	1	-,526**
Задоволство од работа	,213*	-,526**	1

Со помош на Пирсонов коефициент на корелација се утврди дека постои позитивна поврзаност помеѓу индексот на работни односи (социјалната клима) и задоволството од работа ($r=,213$, $p<0,05$) и негативна поврзаност помеѓу присуството на мобинг и задоволството од работа ($r=-,526$, $p<0,01$). Со други зборови, колку социјалната клима помеѓу вработените е подобра, толку истите се позадоволни од работата, но и колку е поприсутен мобинг кај вработените, толку задоволството од работата се намалува. Единствено, не постои статистички значајна поврзаност помеѓу индексот на работни односи (социјалната клима) и присуството на мобинг.

Овие наоди **делумно ја потврдија** главната хипотеза која гласеше дека *Постои поврзаност помеѓу социјалната клима, задоволството од работа и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност*. Со други зборови, забележана е значајна поврзаност помеѓу задоволството од работата и присуството на мобинг, но не е регистрирана значајна поврзаност помеѓу социјалната клима и мобингот.

Посебни хипотези

Во рамки на ова истражување постојат посебни хипотези. Првата посебна хипотеза, која се состои од четири потхипотези, гласи:

Постои поврзаност помеѓу социјалната клима и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.

- 1.1. Постои поврзаност помеѓу работната ангажираност и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.
- 1.2. Постои поврзаност помеѓу кохезијата меѓу соработниците и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.
- 1.3. Постои поврзаност помеѓу поддршката од претпоставените и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.
- 1.4. Постои поврзаност помеѓу индексот на меѓучовечките односи и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.

1.1. *Постои поврзаност помеѓу работната ангажираност и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

Табела 16. Корелацијата на ангажираноста со работа и изворите на мобинг

	Персонални навреди	Професионални навреди	Социјална изолација	Мобинг
Работна ангажираност	-,405**	-,246*	-,470**	-,383**

Регистрирана е негативна статистички значајна корелација помеѓу ангажираноста со работа и персоналните навреди ($r=-,405$ $p<0.01$), професионалните навреди ($r=-,246$ $p<0.05$), социјалната изолација ($r=-,470$ $p<0.01$) и вкупниот мобинг ($r=-,383$ $p<0.01$).

Овие податоци ја потврдија првата потхипотеза која гласеше дека *Постои поврзаност помеѓу работната ангажираност и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

1.2. *Постои поврзаност помеѓу кохезијата меѓу соработниците и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

Табела 17. Корелација на кохезијата меѓу соработниците и изворите на мобинг

	Персонални навреди	Професионални навреди	Социјална изолација	Мобинг
Кохезија помеѓу соработниците	-,163	-,098	-,300**	-,170

Кохезијата меѓу соработниците значајно негативно корелира со социјалната изолација ($r=-,300$ $p<0.01$), додека со останатите извори на мобинг не постои статистички значајна поврзаност.

Овие податоци делумно ја потврдија втората потхипотеза која гласеше дека *Постои поврзаност помеѓу кохезијата меѓу соработниците и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

1.3. *Постои поврзаност помеѓу поддршката од претпоставените и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

Табела 18. Корелација на поддршка од претпоставените и изворите на мобинг

	Персонални навреди	Професионални навреди	Социјална изолација	Мобинг
Поддршка од претпоставените	,112	,153	,092	,133

Сите коефициенти на корелација помеѓу поддршката од претпоставениот и изворите на мобинг - професионални навреди, персонални навреди и социјална изолација се ниски и не се статистички значајни.

Овие податоци **ја отфрлија** третата потхипотеза која гласеше дека *Постои поврзаност помеѓу поддршката од претпоставените и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

1.4. *Постои поврзаност помеѓу индексот на меѓучовечките односи и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

Табела 19. Корелација на индекс на работни односи и изворите на мобинг

	Персонални навреди	Професионални навреди	Социјална изолација	Мобинг
Индекс на работни односи	-,203*	-,083	-,306**	-,187

Индексот на работни односи статистички значајно негативно корелира на ниво 0.05 со изворите на мобинг: персонални навреди ($r=-.203$, $p<0.05$) и на ниво 0.01 со социјалната изолација ($r=-.306$, $p<0.01$).

Овие податоци **делумно ја потврдија** четвртата потхипотеза која гласеше дека *Постои поврзаност помеѓу индексот на меѓучовечките односи (социјалната клима) и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

Втората посебна хипотеза гласи:

Постои поврзаност помеѓу задоволството од работа и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.

Табела 20. Корелација на задоволството од работа и изворите на мобинг

	Персонални навреди	Професионални навреди	Социјална изолација	Мобинг
Задоволство од работа	-,484**	-,539**	-,388**	-,526**

Регистрирана е негативна статистички значајна корелација помеѓу задоволството од работата и персоналните навреди ($r=-,484$ $p<0.01$), професионалните навреди ($r=-,539$ $p<0.01$), социјалната изолација ($r=-,388$ $p<0.01$) и вкупниот мобинг ($r=-,526$ $p<0.01$).

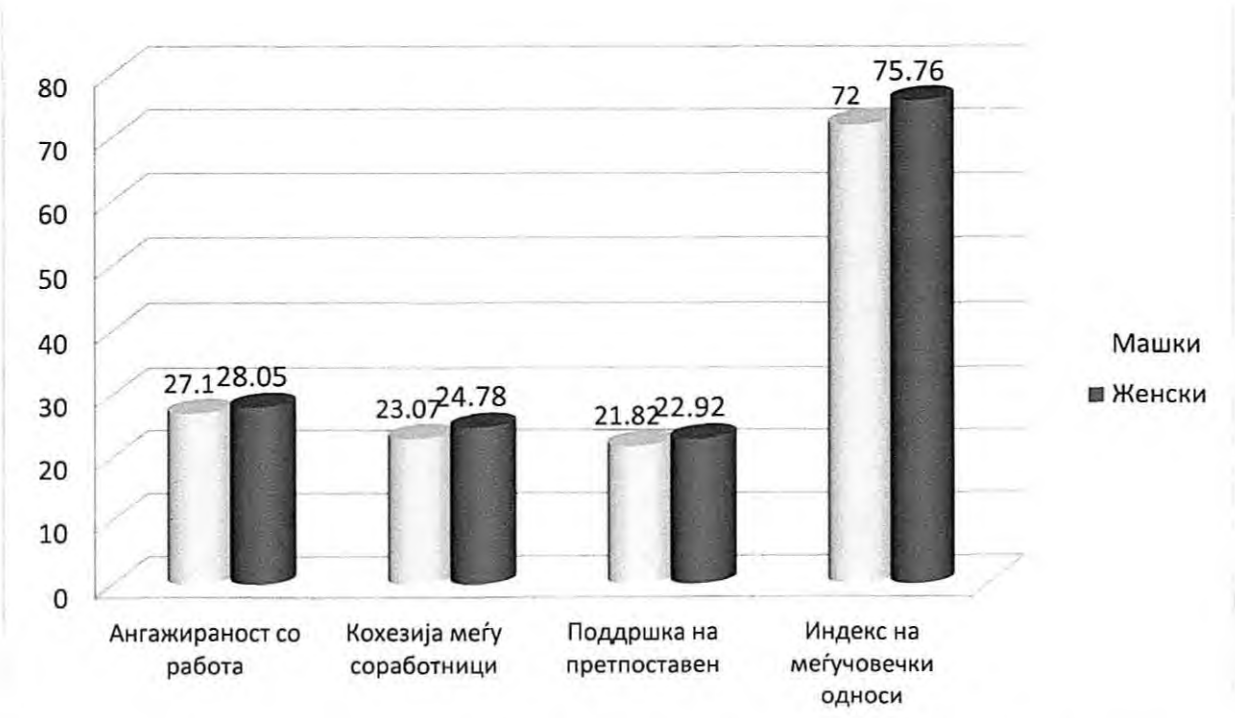
Овие податоци **ја потврдија** втората посебна хипотеза која гласеше дека *Постои поврзаност помеѓу задоволството од работата и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.*

Третата посебна хипотеза во рамки на ова истражување гласи:

Вработените кои се разликуваат според полот, календарската возраст, националната припадност, брачниот статус, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, работниот стаж, видот на вработување, работната позиција и постоењето на протоколи за работа се разликуваат и во перцепцијата на социјалната клима.

Табела бр. 21. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените од машки и женски пол

	Пол	N	M	SD	T	Sig. (2-tailed)
Работна ангажираност	Машки	28	27,10	3,359	-1,253	>0,05
	Женски	76	28,05	3,558		
Кохезија	Машки	28	23,07	3,376	-2,235	<0,05
	Женски	76	24,78	3,735		
Поддршка од претпоставен	Машки	28	21,82	3,662	-1,349	>0,05
	Женски	76	22,92	3,751		
Индекс на меѓучовечки односи	Машки	28	72,00	7,363	-2,265	<0,05
	Женски	76	75,76	7,916		



Графикон 15. Приказ на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените од машки и женски пол

Статистичката анализа покажа дека се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените од различен пол во однос на кохезијата меѓу соработниците ($t=-2,235$, $p<0,05$) и индексот на работни односи ($t=-2.265$, $p<0,05$) во корист на вработените од женски пол.

Табела бр. 22. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените со различна возраст

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Работна ангажираност	Помеѓу групите	8,205	3	2,735	,216	>0,05
	Во групите	1264,555	100	12,646		
	Вкупно	1272,760	103			
Кохезија	Помеѓу групите	16,176	3	5,392	,386	>0,05
	Во групите	1398,708	100	13,987		
	Вкупно	1414,885	103			
Поддршка од претпоставен	Помеѓу групите	30,057	3	10,019	,709	>0,05
	Во групите	1412,318	100	14,123		
	Вкупно	1442,375	103			
Индекс на меѓучовечки односи	Помеѓу групите	67,047	3	22,349	,350	>0,05
	Во групите	6386,453	100	63,865		
	Вкупно	6453,500	103			

Меѓу вработените од различна возраст не постојат разлики во перцепцијата на социјалната клима.

Табела бр. 23. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените со различна националност

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Работна ангажираност	Помеѓу групите	3,011	2	1,505	,120	>0,05
	Во групите	1269,749	101	12,572		
	Вкупно	1272,760	103			
Кохезија	Помеѓу групите	13,779	2	6,890	,497	>0,05
	Во групите	1401,105	101	13,872		
	Вкупно	1414,885	103			
Поддршка од претпоставен	Помеѓу групите	21,549	2	10,774	,766	>0,05
	Во групите	1420,826	101	14,068		
	Вкупно	1442,375	103			
Индекс на меѓучовечки односи	Помеѓу групите	2,495	2	1,248	,020	>0,05
	Во групите	6451,005	101	63,871		
	Вкупно	6453,500	103			

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените од различна националност во однос на нивната перцепција на социјалната клима.

Табела бр. 24. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените со различен брачен статус

		Сума на квадрати	Df	Среден квадрат	F	Sig.
Работна ангажираност	Помеѓу групите	92,945	3	30,982	2,626	<0,05
	Во групите	1179,815	100	11,798		
	Вкупно	1272,760	103			

Кохезија	Помеѓу групите	75,973	3	25,324	1,891	>0,05
	Во групите	1338,912	100	13,389		
	Вкупно	1414,885	103			
Поддршка од претпоставен	Помеѓу групите	38,971	3	12,990	,926	>0,05
	Во групите	1403,404	100	14,034		
	Вкупно	1442,375	103			
Индекс на меѓучовечки односи	Помеѓу групите	354,101	3	118,034	1,935	>0,05
	Во групите	6099,399	100	60,994		
	Вкупно	6453,500	103			

Статистичката анализа покажа дека единствено значајни разлики се регистрирани помеѓу вработените со различен брачен статус во однос на нивната работна ангажираност. Со цел да се утврди која група на вработени покажува највисок скор спореден е LSD post hoc тест.

Табела 25. LSD post hoc тест за значајност на разлики меѓу вработените со различен брачен статус и работната ангажираност

	(I) брачен статус	(J) брачен статус	Разлика на аритметички средини(I-J)	Sig.
LSD	Самец M=27,04	во брак	-1,386	,087
		разведен	1,484	,269
		вдовец	1,040	,681
	во брак M=28,42	Самец	1,386	,087
		Разведен	2,870*	,020
		Вдовец	2,426	,327

Разведен	Самец	-1,484	,269
M=25,5556	во брак	-2,870*	,020
	Вдовец	-,444	,869
Вдовец	Самец	-1,040	,681
M=26,00	во брак	-2,426	,327
	Разведен	,444	,869

Резултатите покажуваат дека оние вработени кои се во брак имаат повисок скор на ангажираност од тие што се разведени ($t=2,870$, $p<0,05$).

Табела бр. 26. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените со различен степен на образование

		Сума на квадрати	Df	Среден квадрат	F	Sig.
Работна ангажираност	Помеѓу групите	102,437	3	34,146	2,918	<0,05
	Во групите	1170,322	100	11,703		
	Вкупно	1272,760	103			
Кохезија	Помеѓу групите	68,559	3	22,853	1,697	>0,05
	Во групите	1346,326	100	13,463		
	Вкупно	1414,885	103			
Поддршка од претпоставен	Помеѓу групите	25,918	3	8,639	,610	>0,05
	Во групите	1416,457	100	14,165		
	Вкупно	1442,375	103			
Индекс на меѓучовечки односи	Помеѓу групите	470,767	3	156,922	2,623	<0,05
	Во групите	5982,733	100	59,827		
	Вкупно	6453,500	103			

Статистичката анализа покажа дека единствено значајни разлики се регистрирани помеѓу вработените со различен степен на образование во однос на нивната работна ангажираност и индексот на меѓучовечки односи. Со цел да се утврди која група на вработени покажува највисок скор спореден е LSD post hoc тест.

Табела 27. LSD post hoc тест за значајност на разлики меѓу вработените со различен степен на образование и работната ангажираност и индекс на меѓучовечки односи

Зависна варијабла	(I) Образование	(J) Образование	Разлика на аритметички средини(I-J)	Sig.
Работна ангажираност	Средно M=76,26	Вишо	2,64460	,062
		Високо	-,14252	,843
		Друго	3,47317*	,035
	Вишо M=70,85	Средно	-2,64460	,062
		Високо	-2,78711*	,046
		Друго	,82857	,680
	Високо M=74,78	Средно	,14252	,843
		Вишо	2,78711*	,046
		Друго	3,61569*	,026
	Друго M=67,40	Средно	-3,47317*	,035
		Вишо	-,82857	,680
		Високо	-3,61569*	,026
Индекс на меѓучовечки односи	Средно	Вишо	5,41115	,090
		Високо	1,48398	,363
		Друго	8,86829*	,017
	Вишо	Средно	-5,41115	,090
		Високо	-3,92717	,211
		Друго	3,45714	,447
	Високо	Средно	-1,48398	,363
		Вишо	3,92717	,211
		Друго	7,38431*	,044
	Друго	Средно	-8,86829*	,017
		Вишо	-3,45714	,447
		Високо	-7,38431*	,044

Вработените со средно образование покажуваат повисок скор на ангажираност од оние со друго образование ($t=3,473$, $p<0,05$). Испитаниците со високо образование покажуваат повисок скор на ангажираност од оние со вишо ($t=2,787$, $p<0,05$) и друго образование ($t=3,615$, $p<0,01$) во однос на работната ангажираност.

Вработените со средно образование покажуваат повисок скор на индекс на работни односи од оние со друго образование ($t=8,868$, $p<0,01$).

Оние со високо образование покажуваат повисок скор на индекс на работни односи од оние со друго образование ($t=7,384$, $p<0,05$).

Табела бр. 28. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените со различна плата

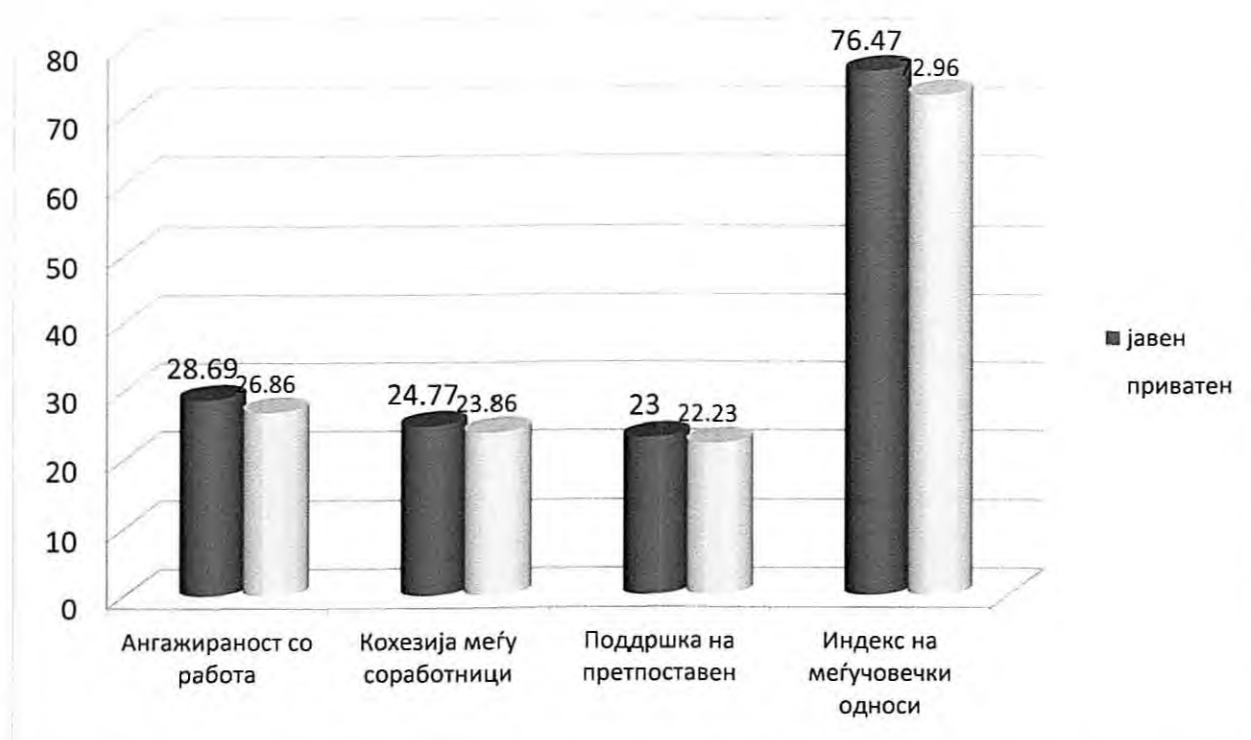
		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Работна ангажираност	Помеѓу групите	10,204	3	3,401	,269	>0,05
	Во групите	1262,555	100	12,626		
	Вкупно	1272,760	103			
Кохезија	Помеѓу групите	62,113	3	20,704	1,531	>0,05
	Во групите	1352,771	100	13,528		
	Вкупно	1414,885	103			
Поддршка од претпоставен	Помеѓу групите	59,297	3	19,766	1,429	>0,05
	Во групите	1383,078	100	13,831		
	Вкупно	1442,375	103			
Индекс на меѓучовечки односи	Помеѓу групите	149,420	3	49,807	,790	>0,05
	Во групите	6304,080	100	63,041		
	Вкупно	6453,500	103			

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените со различна плата во однос на нивната перцепција на социјалната клима.

Табела бр. 29. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените од јавен и приватен сектор

	Сектор	N	M	SD	t	Sig. (2-tailed)
Работна ангажираност	јавен	53	28,69	3,035	2,734	p<0,01
	приватен	51	26,86	3,757		
Кохезија	јавен	53	24,77	4,012	1,261	p>0,05
	приватен	51	23,86	3,334		
Поддршка од претпоставен	јавен	53	23,00	3,853	1,043	p>0,05
	приватен	51	22,23	3,619		
Индекс на меѓучовечки односи	јавен	53	76,47	7,754	2,308	p<0,01
	приватен	51	72,96	7,753		

Статистичката анализа покажа дека се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените од различен сектор во однос на работната ангажираност ($t=2,734$, $p<0,01$) и индексот на работни односи ($t=2.308$, $p<0,01$) во корист на вработените од јавниот сектор.



Графикон 16. Приказ на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените од јавен и приватен сектор

Табела бр. 30. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените со различен стаж

	Вкупен стаж	N	M	SD	t	Sig. (2-tailed)
Работна ангажираност	0-15	70	27,92	3,51939	,540	p>0,05
	над 16	34	27,52	3,54397		
Кохезија	0-15	70	24,32	3,74058	,007	p>0,05
	над 16	34	24,32	3,69045		
Поддршка од претпоставен	0-15	70	22,55	3,39068	-,241	p>0,05
	над 16	34	22,76	4,43170		
Индекс на меѓучовечки односи	0-15	70	74,81	7,10030	,107	p>0,05
	над 16	34	74,61	9,49327		

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените со различен вкупен стаж во однос на нивната перцепција на социјална клима.

Табела бр. 31. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените со различен стаж на моменталната позиција

	момента лен стаж	N	M	SD	t	Sig. (2- tailed)
Работна ангажираност	0-10	70	27,8429	3,58190	,186	
	над 11	34	27,7059	3,42477	,188	p>0,05
Кохезија	0-10	70	24,0143	3,73193	-1,237	
	над 11	34	24,9706	3,62220	-1,250	p>0,05
Поддршка од претпоставен	0-10	70	22,3000	3,75847	-1,275	
	над 11	34	23,2941	3,67241	-1,285	p>0,05
Индекс на меѓучовечки односи	0-10	70	74,1571	7,82718	-1,097	
	над 11	34	75,9706	8,07347	-1,085	p>0,05

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените со различен моментален стаж во однос на нивната перцепција на социјалната клима.

Табела бр. 32. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените со различен вид на вработување

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Работна ангажираност	Помеѓу групите	59,128	2	29,564	2,460	>0,05
	Во групите	1213,632	101	12,016		
	Вкупно	1272,760	103			
Кохезија	Помеѓу групите	35,379	2	17,689	1,295	>0,05
	Во групите	1379,506	101	13,658		
	Вкупно	1414,885	103			
	Помеѓу групите	2,939	2	1,470	,103	>0,05

Поддршка од претпоставен	Во групите	1439,436	101	14,252		
	Вкупно	1442,375	103			
Индекс на меѓучовечки односи	Помеѓу групите	191,458	2	95,729	1,544	>0,05
	Во групите	6262,042	101	62,000		
	Вкупно	6453,500	103			

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените со различен вид вработување во однос на нивната перцепција на социјалната клима.

Табела бр. 33. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените со различна професија

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Работна ангажираност	Помеѓу групите	2,791	2	1,395	,111	>0,05
	Во групите	1269,969	101	12,574		
	Вкупно	1272,760	103			
Кохезија	Помеѓу групите	84,848	2	42,424	3,222	<0,05
	Во групите	1330,037	101	13,169		
	Вкупно	1414,885	103			
Поддршка од претпоставен	Помеѓу групите	235,163	2	117,582	9,837	<0,05
	Во групите	1207,212	101	11,953		
	Вкупно	1442,375	103			
Индекс на меѓучовечки односи	Помеѓу групите	637,070	2	318,535	5,531	<0,05
	Во групите	5816,430	101	57,588		
	Вкупно	6453,500	103			

Табела 34. LSD post hoc тест за значајност на разлики меѓу вработените со различна професија и кохезија, поддршка од претпоставениот и индекс на меѓучовечки односи

Dependent Variable	(I) Позиција	(J) Позиција	Разлика на аритметички средини(I-J)	Sig.
Кохезија	Лекар M=23,26	Медицинска сестра / акушерка	-2,02439*	,013
		Друго	-1,23171	,202
	Медицинска сестра / акушерка M=25,29	Лекар	2,02439*	,013
		Друго	,79268	,410
	Друго M=24,50	Лекар	1,23171	,202
		Медицинска сестра / акушерка	-,79268	,410
Поддршка од претпоставен	Лекар M=21,46	Медицинска сестра / акушерка	-3,02439*	,000
		Друго	,14523	,874
	Медицинска сестра / акушерка M=24,48	Лекар	3,02439*	,000
		Друго	3,16962*	,001
	Друго M=21,31	Лекар	-,14523	,874
		Медицинска сестра / акушерка	-3,16962*	,001
Индекс на меѓучовечки односи	Лекар M=72,41	Медицинска сестра / акушерка	-5,36585*	,002
		Друго	-1,03991	,605
	Медицинска сестра / акушерка M=77,78	Лекар	5,36585*	,002
		Друго	4,32594*	,033
	Друго M=73,45	Лекар	1,03991	,605
		Медицинска сестра / акушерка	-4,32594*	,033

Медицинските сестри покажуваат повисок скор на кохезија од лекарите ($t=2,023$, $p<0,01$).

Медицинските сестри покажуваат повисок скор на поддршка од лекарите ($t=3,024$, $p<0,01$) и другите кадри ($t=3,169$, $p<0,01$).

Медицинските сестри покажуваат повисок скор на работни односи од лекарите ($t=5,365$, $p<0,01$) и другите кадри ($t=4,325$, $p<0,05$).

Табела бр. 35. Значајност на разлики во перцепцијата на социјалната клима кај вработените кои имаат и немаат протокол за работа

	Протокол	N	M	SD	t	Sig. (2-tailed)
Работна ангажираност	Да	78	27,93	3,51745	-,031	>0,05
	Не	24	27,95	2,99970		
Кохезија	Да	78	24,33	3,67747	-,437	>0,05
	Не	24	24,70	3,67695		
Поддршка од претпоставен	Да	78	22,94	3,37253	1,396	>0,05
	Не	24	21,50	4,72735		
Индекс на меѓучовечки односи	Да	78	75,21	7,78051	,561	>0,05
	Не	24	74,16	8,10081		

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените кои користат или не користат јасно определни протоколи во однос на нивната перцепција на социјалната клима.

Според добиените резултати може да се заклучи дека третата посебна хипотеза делумно се прифаќа. Сите релеванти варијабли се тестирани со t-тест, односно со анализа на варијанса (АНОВА) во однос на трите средински димензии на социјалната клима (ангажираност, кохезија и поддршка од претпоставен) и со индексот на работни односи. Резултатите покажуваат дека полот, брачниот статус, степенот на образование, секторот на работа и работната позиција водат до значајни разлики во перцепцијата на социјалната клима во организацијата.

Четвртата посебна хипотеза во рамки на ова истражување гласи дека:

Вработените кои се разликуваат според полот, календарската возраст, националната припадност, брачниот статус, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, работниот стаж, видот на вработување и работната позиција се разликуваат и во задоволството од работа.

Табела бр. 36. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените од машки и женски пол

	Пол	N	M	SD	T	Sig
Способности	машки	28	17,32	4,54650	-1,473	>0,05
	женски	76	18,82	4,84256		
Достигнување	машки	28	18,75	3,43862	-,645	>0,05
	женски	76	19,26	3,99456		
Активност	машки	28	18,10	4,25432	-1,949	<0,05
	женски	75	19,89	3,80815		
Напредок	машки	28	16,28	4,52857	-,690	>0,05
	женски	76	16,98	4,76513		
Авторитет	машки	28	15,89	3,48902	-1,295	>0,05
	женски	76	16,96	4,31568		
Политика	машки	28	14,25	5,58188	-1,279	>0,05
	женски	76	15,78	5,05784		
Надоместок	машки	28	13,46	4,35875	-1,667	>0,05
	женски	76	15,19	5,53057		
Соработници	машки	28	17,28	4,60159	-,873	>0,05
	женски	76	18,15	4,28969		
Креативност	машки	28	16,21	4,21951	-1,369	>0,05
	женски	76	17,50	4,32820		
Независност	машки	28	17,17	4,21684	-,943	>0,05
	женски	75	18,05	4,10633		

Морални вредности	машки	28	18,92	3,47402		
	женски	76	18,97	3,68772	-,058	>0,05
Признавање	машки	28	16,28	4,00793		
	женски	76	16,96	4,95699	-,712	>0,05
Сигурност на работа	машки	28	16,46	3,90140		
	женски	76	17,92	3,98585	-1,679	>0,05
Социјална услуга	машки	28	18,85	3,30784		
	женски	76	19,57	3,20942	-,995	>0,05
Социјален статус	машки	28	16,67	3,75207		
	женски	76	17,71	4,02266	-1,220	>0,05
Супервизија на односи	машки	28	16,03	5,87828		
	женски	76	18,05	4,75786	-1,630	>0,05
Техника на супервизија	машки	28	16,28	5,32539		
	женски	76	18,09	4,62797	-1,588	>0,05
Одговорност	машки	28	17,14	3,60775		
	женски	76	18,06	4,15479	-1,109	>0,05
Разновидност	машки	28	17,03	3,74643		
	женски	76	17,77	4,26958	-,860	>0,05
Услови за работа	машки	28	16,89	4,52433		
	женски	76	17,90	4,94821	-,989	>0,05
Вкупно задоволство	машки	28	67,35	13,48309		
	женски	74	70,91	13,91142	-1,180	>0,05

Вработените од машки и женски пол се разликуваат само во однос на подскалата на задоволство од работа – активност ($t=-1,949$, $p<0,05$), при што жените покажуваат повисок степен на активност.

Табела бр. 37. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените со различна возраст

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Способности	Помеѓу групите	23,127	3	7,709	,329	>0,05
	Во групите	2340,258	100	23,403		
	Вкупно	2363,385	103			
Достигнување	Помеѓу групите	34,356	3	11,452	,770	>0,05
	Во групите	1487,019	100	14,870		
	Вкупно	1521,375	103			
Активност	Помеѓу групите	28,873	3	9,624	,596	>0,05
	Во групите	1598,001	99	16,141		
	Вкупно	1626,874	102			
Напредок	Помеѓу групите	11,340	3	3,780	,168	>0,05
	Во групите	2255,420	100	22,554		
	Вкупно	2266,760	103			
Авторитет	Помеѓу групите	1,495	3	,498	,029	>0,05
	Во групите	1747,389	100	17,474		
	Вкупно	1748,885	103			
Политика	Помеѓу групите	33,187	3	11,062	,399	>0,05
	Во групите	2775,188	100	27,752		
	Вкупно	2808,375	103			
Надоместок	Помеѓу групите	54,710	3	18,237	,648	>0,05
	Во групите	2813,752	100	28,138		
	Вкупно	2868,462	103			
	Помеѓу групите	40,187	3	13,396	,695	>0,05

Соработници	Во групите	1927,198	100	19,272		
	Вкупно	1967,385	103			
	Помеѓу групите	13,233	3	4,411	,231	>0,05
Креативност	Во групите	1906,306	100	19,063		
	Вкупно	1919,538	103			
	Помеѓу групите	11,983	3	3,994	,228	>0,05
Независност	Во групите	1731,512	99	17,490		
	Вкупно	1743,495	102			
	Помеѓу групите	36,840	3	12,280	,938	>0,05
Морални вредности	Во групите	1309,006	100	13,090		
	Вкупно	1345,846	103			
	Помеѓу групите	52,618	3	17,539	,785	>0,05
Признавање	Во групите	2233,296	100	22,333		
	Вкупно	2285,913	103			
	Помеѓу групите	7,541	3	2,514	,152	>0,05
Одговорност	Во групите	1655,987	100	16,560		
	Вкупно	1663,529	103			
	Помеѓу групите	84,065	3	28,022	1,794	>0,05
Сигурност на работа	Во групите	1561,848	100	15,618		
	Вкупно	1645,913	103			
	Помеѓу групите	24,085	3	8,028	,761	>0,05
Социјална услуга	Во групите	1054,531	100	10,545		
	Вкупно	1078,615	103			
	Помеѓу групите	36,017	3	12,006	,760	>0,05
Социјален статус	Во групите	1579,512	100	15,795		
	Вкупно	1615,529	103			

Супервизија на односи	Помеѓу групите	93,831	3	31,277	1,194	>0,05
	Во групите	2620,159	100	26,202		
	Вкупно	2713,990	103			
Техника на супервизија	Помеѓу групите	29,817	3	9,939	,413	>0,05
	Во групите	2409,020	100	24,090		
	Вкупно	2438,837	103			
Разновидност	Помеѓу групите	57,533	3	19,178	1,128	>0,05
	Во групите	1699,851	100	16,999		
	Вкупно	1757,385	103			
Услови за работа	Помеѓу групите	6,257	3	2,086	,087	>0,05
	Во групите	2403,858	100	24,039		
	Вкупно	2410,115	103			
Вкупно задоволство	Помеѓу групите	18,233	3	6,078	,031	>0,05
	Во групите	19275,414	98	196,688		
	Вкупно	19293,647	101			

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените со различна возраст во однос на нивната перцепција на задоволството од работата.

Табела бр. 38. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените од различна националност

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Способности	Помеѓу групите	35,663	2	17,831	,774	>0,05
	Во групите	2327,722	101	23,047		

	Вкупно	2363,385	103			
	Помеѓу групите	1,952	2	,976	,065	>0,05
Достигнување	Во групите	1519,423	101	15,044		
	Вкупно	1521,375	103			
	Помеѓу групите	47,313	2	23,656	1,498	>0,05
Активност	Во групите	1579,561	100	15,796		
	Вкупно	1626,874	102			
	Помеѓу групите	11,452	2	5,726	,256	>0,05
Напредок	Во групите	2255,307	101	22,330		
	Вкупно	2266,760	103			
	Помеѓу групите	18,014	2	9,007	,526	>0,05
Авторитет	Во групите	1730,871	101	17,137		
	Вкупно	1748,885	103			
	Помеѓу групите	54,584	2	27,292	1,001	>0,05
Политика	Во групите	2753,791	101	27,265		
	Вкупно	2808,375	103			
	Помеѓу групите	111,024	2	55,512	2,033	>0,05
Надоместок	Во групите	2757,438	101	27,301		
	Вкупно	2868,462	103			
	Помеѓу групите	50,436	2	25,218	1,329	>0,05
Соработници	Во групите	1916,949	101	18,980		

	Вкупно	1967,385	103			
	Помеѓу групите	2,619	2	1,310	,069	>0,05
Креативност	Во групите	1916,919	101	18,979		
	Вкупно	1919,538	103			
	Помеѓу групите	33,442	2	16,721	,978	>0,05
Независност	Во групите	1710,053	100	17,101		
	Вкупно	1743,495	102			
	Помеѓу групите	8,542	2	4,271	,323	>0,05
Морални вредности	Во групите	1337,304	101	13,241		
	Вкупно	1345,846	103			
	Помеѓу групите	11,994	2	5,997	,266	>0,05
Признавање	Во групите	2273,919	101	22,514		
	Вкупно	2285,913	103			
	Помеѓу групите	,405	2	,203	,012	>0,05
Одговорност	Во групите	1663,124	101	16,467		
	Вкупно	1663,529	103			
	Помеѓу групите	21,049	2	10,524	,654	>0,05
Сигурност на работа	Во групите	1624,865	101	16,088		
	Вкупно	1645,913	103			
	Помеѓу групите	11,006	2	5,503	,521	>0,05
Социјална услуга	Во групите	1067,609	101	10,570		

	Вкупно	1078,615	103			
Социјален статус	Помеѓу групите	28,326	2	14,163	,901	>0,05
	Во групите	1587,203	101	15,715		
	Вкупно	1615,529	103			
Супервизија на односи	Помеѓу групите	24,287	2	12,143	,456	>0,05
	Во групите	2689,703	101	26,631		
	Вкупно	2713,990	103			
Техника на супервизија	Помеѓу групите	70,069	2	35,035	1,494	>0,05
	Во групите	2368,767	101	23,453		
	Вкупно	2438,837	103			
Разновидност	Помеѓу групите	20,925	2	10,463	,609	>0,05
	Во групите	1736,459	101	17,193		
	Вкупно	1757,385	103			
Услови за работа	Помеѓу групите	78,531	2	39,265	1,701	>0,05
	Во групите	2331,584	101	23,085		
	Вкупно	2410,115	103			
Вкупно задоволство	Помеѓу групите	322,468	2	161,234	,841	>0,05
	Во групите	18971,179	99	191,628		
	Вкупно	19293,647	101			

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените од различна националност во однос на нивната перцепција на задоволството од работата.

Табела бр. 39. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените со различен брачен статус

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Способности	Помеѓу групите	57,909	3	19,303	,837	>0,05
	Во групите	2305,475	100	23,055		
	Вкупно	2363,385	103			
Достигнување	Помеѓу групите	18,322	3	6,107	,406	>0,05
	Во групите	1503,053	100	15,031		
	Вкупно	1521,375	103			
Активност	Помеѓу групите	33,210	3	11,070	,688	>0,05
	Во групите	1593,664	99	16,098		
	Вкупно	1626,874	102			
Напредок	Помеѓу групите	17,082	3	5,694	,253	>0,05
	Во групите	2249,678	100	22,497		
	Вкупно	2266,760	103			
Авторитет	Помеѓу групите	44,598	3	14,866	,872	>0,05
	Во групите	1704,287	100	17,043		
	Вкупно	1748,885	103			
Политика	Помеѓу групите	23,200	3	7,733	,278	>0,05
	Во групите	2785,175	100	27,852		
	Вкупно	2808,375	103			
Надоместок	Помеѓу групите	164,736	3	54,912	2,031	>0,05
	Во групите	2703,725	100	27,037		
	Вкупно	2868,462	103			
	Помеѓу групите	4,624	3	1,541	,079	>0,05

Соработници	Во групите	1962,761	100	19,628		
	Вкупно	1967,385	103			
	Помеѓу групите	3,818	3	1,273	,066	>0,05
Креативност	Во групите	1915,720	100	19,157		
	Вкупно	1919,538	103			
	Помеѓу групите	21,038	3	7,013	,403	>0,05
Независност	Во групите	1722,458	99	17,399		
	Вкупно	1743,495	102			
	Помеѓу групите	20,116	3	6,705	,506	>0,05
Морални вредности	Во групите	1325,730	100	13,257		
	Вкупно	1345,846	103			
	Помеѓу групите	23,894	3	7,965	,352	>0,05
Признавање	Во групите	2262,019	100	22,620		
	Вкупно	2285,913	103			
	Помеѓу групите	5,454	3	1,818	,110	>0,05
Одговорност	Во групите	1658,075	100	16,581		
	Вкупно	1663,529	103			
	Помеѓу групите	27,559	3	9,186	,568	>0,05
Сигурност на работа	Во групите	1618,355	100	16,184		
	Вкупно	1645,913	103			
	Помеѓу групите	22,487	3	7,496	,710	>0,05
Социјална услуга	Во групите	1056,128	100	10,561		
	Вкупно	1078,615	103			
	Помеѓу групите	63,142	3	21,047	1,356	>0,05
Социјален статус	Во групите	1552,387	100	15,524		
	Вкупно	1615,529	103			

Супервизија на односи	Помеѓу групите	10,607	3	3,536	,131	>0,05
	Во групите	2703,383	100	27,034		
	Вкупно	2713,990	103			
Техника на супервизија	Помеѓу групите	8,010	3	2,670	,110	>0,05
	Во групите	2430,827	100	24,308		
	Вкупно	2438,837	103			
Разновидност	Помеѓу групите	48,708	3	16,236	,950	>0,05
	Во групите	1708,677	100	17,087		
	Вкупно	1757,385	103			
Услови за работа	Помеѓу групите	11,504	3	3,835	,160	>0,05
	Во групите	2398,612	100	23,986		
	Вкупно	2410,115	103			
Вкупно задоволство	Помеѓу групите	96,580	3	32,193	,164	>0,05
	Во групите	19197,067	98	195,888		
	Вкупно	19293,647	101			

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените со различен брачен статус во однос на нивната перцепција на задоволството од работата.

Табела бр. 40. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените со различен степен на образование

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Достигнување	Помеѓу групите	122,083	3	40,694	2,908	<0,05
	Во групите	1399,292	100	13,993		
	Вкупно	1521,375	103			
Активност	Помеѓу групите	253,845	3	84,615	6,101	<0,01
	Во групите	1373,029	99	13,869		
	Вкупно	1626,874	102			
Соработници	Помеѓу групите	201,713	3	67,238	3,808	<0,01
	Во групите	1765,672	100	17,657		
	Вкупно	1967,385	103			
Независност	Помеѓу групите	173,871	3	57,957	3,655	<0,01
	Во групите	1569,624	99	15,855		
	Вкупно	1743,495	102			
Признавање	Помеѓу групите	254,561	3	84,854	4,177	<0,01
	Во групите	2031,353	100	20,314		
	Вкупно	2285,913	103			
Супервизија на односи	Помеѓу групите	277,565	3	92,522	3,797	<0,01
	Во групите	2436,425	100	24,364		
	Вкупно	2713,990	103			
Разновидност	Помеѓу групите	191,062	3	63,687	4,066	<0,01
	Во групите	1566,323	100	15,663		
	Вкупно	1757,385	103			
Вкупно задоволство	Помеѓу групите	1934,113	3	644,704	3,640	<0,01
	Во групите	17359,534	98	177,138		
	Вкупно	19293,647	101			

Вработените кои имаат различен степен на образование се разликуваат помеѓу себе во однос на неколку сегменти од задоволството од работа, и тоа – достигнување, активност, соработници, независност, признавање, супервизија на односи и разновидност.

Со цел да се утврди кои групи манифестираат поголемо задоволство пресметан е Fisher LSD post hoc тест

Табела 41. LSD post hoc тест за значајност на разлики меѓу вработените со различен степен на образование и задоволството од работа

Dependent Variable	(I) Образование	(J) Образование	Разлика на аритметички средини(I-J)	Sig.
Вкупно задоволство	Средно	Вишо	13,91638*	,012
		Високо	1,81434	,521
		Друго	14,68780*	,022
	Вишо	Средно	-13,91638*	,012
		Високо	-12,10204*	,027
		Друго	,77143	,921
	Високо	Средно	-1,81434	,521
		Вишо	12,10204*	,027
		Друго	12,87347*	,042
	Друго	Средно	-14,68780*	,022
		Вишо	-,77143	,921
		Високо	-12,87347*	,042

Вработените со средно образование се многу позадоволни од оние со вишо (t=13,91, p<0,01) и друго образование (t=14,68, p<0,01).

Вработените со високо образование се позадоволни од оние со вишо (t=12,10, p<0,05) и друго (t=12,87, p<0,05).

Табела бр. 42. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените со различна плата

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Напредок	Помеѓу групите	219,682	3	73,227	3,577	<0,01
	Во групите	2047,077	100	20,471		
	Вкупно	2266,760	103			
Политика	Помеѓу групите	203,699	3	67,900	2,607	<0,05
	Во групите	2604,676	100	26,047		
	Вкупно	2808,375	103			
Надоместок	Помеѓу групите	253,007	3	84,336	3,225	<0,05
	Во групите	2615,455	100	26,155		
	Вкупно	2868,462	103			
Соработници	Помеѓу групите	230,415	3	76,805	4,422	<0,01
	Во групите	1736,970	100	17,370		
	Вкупно	1967,385	103			
Креативност	Помеѓу групите	236,349	3	78,783	4,681	<0,01
	Во групите	1683,189	100	16,832		
	Вкупно	1919,538	103			
Одговорност	Помеѓу групите	141,821	3	47,274	3,107	<0,05
	Во групите	1521,708	100	15,217		
	Вкупно	1663,529	103			
Социјална услуга	Помеѓу групите	86,190	3	28,730	2,895	<0,05
	Во групите	992,425	100	9,924		
	Вкупно	1078,615	103			
Супервизија на односи	Помеѓу групите	347,267	3	115,756	4,891	<0,01
	Во групите	2366,724	100	23,667		
	Вкупно	2713,990	103			
Техника на супервизија	Помеѓу групите	218,605	3	72,868	3,282	<0,05
	Во групите	2220,231	100	22,202		
	Вкупно	2438,837	103			

Вкупно задоволство	Помеѓу групите	1521,859	3	507,286	2,797	<0,05
	Во групите	17771,788	98	181,345		
	Вкупно	19293,647	101			

Вработените кои имаат различна плата се разликуваат помеѓу себе во однос на неколку сегменти од задоволството од работа, и тоа – напредок, политика, надоместок, соработници, креативност, одговорност, социјална услуга, супервизија на односи, техника на супервизија.

Со цел да се утврди кои групи манифестираат поголемо задоволство пресметан е Fisher LSD post hoc тест

Табела 43. LSD post hoc тест за значајност на разлики меѓу вработените со различен степен на образование и задоволството од работа

Зависна варијабла	(I) плата	(J) плата	Разлика на аритметич ки средини(I- J)	Sig.
Вкупно задоволство	До 15.000 M=65,76	15.000-30.000	-5,59615	,183
		30.000-45.000	,51923	,911
		>45.000	-11,30769*	,035
	15.000-30.000 M=71,36	До 15.000	5,59615	,183
		30.000-45.000	6,11538	,069
		>45.000	-5,71154	,175
	30.000-45.000 M	Д	-	,
		1	-	,069
		>45.000	-11,82692*	,012
	>45.000 M=77,07	До 15.000	11,30769*	,035
		15.000-30.000	5,71154	,175
		30.000-45.000	11,82692*	,012

Тие што имаат плата над 45.000 се позадоволни од оние со плата од 0 -15.000 (t=11,30, p<0,05) и оние со плата од 35-45.000 (t=11,82, p<0,01).

Табела бр. 44. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените од различен сектор

	Сектор	N	M	SD	T	Значајност
Способности	јавен	53	18,33	4,61579		
	приватен	51	18,50	5,00948	-,180	>0,05
Достигнување	јавен	53	18,94	3,93903		
	приватен	51	19,31	3,77089	-,490	>0,05
Активност	јавен	52	19,86	3,30198		
	приватен	51	18,94	4,58001	1,173	>0,05
Напредок	јавен	53	15,69	4,79818		
	приватен	51	17,94	4,33318	-2,504	<0,01
Авторитет	јавен	53	16,58	3,63442		
	приватен	51	16,76	4,60690	-,220	>0,05
Политика	јавен	53	13,54	5,06711		
	приватен	51	17,27	4,71626	-3,885	<0,01
Надоместок	јавен	53	12,84	5,20871		
	Приватен	51	16,68	4,63677	-3,972	<0,01
Соработници	Јавен	53	17,39	4,35598		
	Приватен	51	18,47	4,36052	-1,257	>0,05
Креативност	Јавен	53	16,30	4,18139		
	Приватен	51	18,03	4,31722	-2,083	<0,01
Независност	Јавен	52	17,80	3,79390		
	Приватен	51	17,82	4,49313	-,019	>0,05
Морални вредности	Јавен	53	18,62	3,47090		
	Приватен	51	19,31	3,76027	-,973	>0,05
Признавање	Јавен	53	16,52	4,55143		
	Приватен	51	17,03	4,90290	-,550	>0,05
Сигурност на работа	Јавен	53	16,79	4,28485		
	Приватен	51	18,29	3,55693	-1,948	<0,01

Социјална услуга	Јавен	53	19,15	3,04073		
	Приватен	51	19,62	3,44070	-,747	>0,05
Социјален статус	Јавен	53	16,67	3,75589		
	Приватен	51	18,21	4,05124	-2,004	<0,05
Супервизија на односи	Јавен	53	16,98	5,65512		
	Приватен	51	18,05	4,51846	-1,076	>0,05
Техника на супервизија	Јавен	53	17,16	5,22470		
	Приватен	51	18,05	4,46950	-,934	>0,05
Одговорност	Јавен	53	17,15	4,16208		
	Приватен	51	18,50	3,78086	-1,744	>0,05
Разновидност	Јавен	53	17,05	3,73350		
	Приватен	51	18,11	4,47950	-1,310	>0,05
Услови за работа	Јавен	53	16,28	4,84918		
	Приватен	51	19,03	4,44954	-3,022	<0,01
Вкупно задоволство	Јавен	51	67,74	11,8217		
	Приватен	51	72,13	15,3714	-1,618	>0,05

Како што може да се забележи, вработените од приватниот сектор се позадоволни во однос на многу аспекти и тоа – напредок, политика, надоместок, креативност, сигурност на работа, социјален статус и услови за работа.

Табела бр. 45. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените со различен вкупен стаж

	Вкупен стаж	N	M	SD	T	значајност
Способности	0-15	70	18,65	4,88679		
	над 16	34	17,94	4,61842	,728	>0,05
Достигнување	0-15	70	19,57	4,05603		
	над 16	34	18,20	3,22659	1,856	>0,05
Активност	0-15	70	19,91	4,02075		
	над 16	34	18,20	3,22659	1,856	>0,05

	над 16	33	18,33	3,77216	1,943	<0,05
Напредок	0-15	70	17,24	4,98530		
	над 16	34	15,88	3,92941	1,512	>0,05
Авторитет	0-15	70	16,87	4,07154		
	над 16	34	16,26	4,25198	,692	>0,05
Политика	0-15	70	16,02	5,41595		
	над 16	34	14,02	4,58248	1,963	<0,05
Надоместок	0-15	70	14,62	5,62389		
	над 16	34	14,94	4,55233	-,303	>0,05
Соработници	0-15	70	18,55	4,41879		
	над 16	34	16,61	4,02277	2,232	<0,05
Креативност	0-15	70	17,48	4,62740		
	над 16	34	16,47	3,56103	1,232	>0,05
Независност	0-15	69	18,20	4,18534		
	над 16	34	17,02	3,97328	1,385	>0,05
Морални вредности	0-15	70	19,64	3,45168		
	над 16	34	17,55	3,58609	2,814	<0,01
Признавање	0-15	70	17,50	4,73271		
	над 16	34	15,29	4,36605	2,351	<0,05
Сигурност на работа	0-15	70	17,84	4,28559		
	над 16	34	16,88	3,29154	1,260	>0,05
Социјална услуга	0-15	70	19,80	3,09089		
	над 16	34	18,52	3,40441	1,839	>0,05
Социјален статус	0-15	70	17,81	3,89460		
	над 16	34	16,64	4,03682	1,399	>0,05
Супервизија на односи	0-15	70	18,02	5,21139		
	над 16	34	16,44	4,86914	1,524	>0,05
Техника на супервизија	0-15	70	18,15	5,02929		
	над 16	34	16,47	4,36401	1,757	>0,05

Одговорност	0-15	70	18,05	4,09979		
	над 16	34	17,32	3,85904	,891	>0,05
Разновидност	0-15	70	18,11	4,40534		
	над 16	34	16,47	3,28666	2,131	<0,05
Услови за работа	0-15	70	17,91	5,07835		
	над 16	34	17,05	4,31306	,894	>0,05
Вкупно задоволство	0-15	69	71,30	14,6340		
				7		
	над 16	33	67,09	11,6387	1,569	>0,05
				4		

Како што може да се забележи, вработените со покус стаж се позадоволни во однос на многу аспекти и тоа – активност, политика, морални вредности, признавање и разновидност.

Табела бр. 46. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените со различен моментален стаж

	Моментален стаж	N	M	SD	T	Значајност
Способности	0-10	70	18,80	4,57973		
	над 11	34	17,64	5,18086	1,105	>0,05
Достигнување	0-10	70	19,57	3,80911		
	над 11	34	18,20	3,80414	1,716	>0,05
Активност	0-10	69	19,73	4,18208		
	над 11	34	18,73	3,54460	1,272	>0,05
Напредок	0-10	70	17,47	4,63046		
	над 11	34	15,41	4,57343	2,146	<0,05
Авторитет	0-10	70	16,91	4,34305		
	над 11	34	16,17	3,63043	,910	>0,05
Политика	0-10	70	16,52	4,92765		

	над 11	34	13,00	5,06922	3,360	<0,01
Надоместок	0-10	70	15,20	5,33677		
	над 11	34	13,76	5,09342	1,327	>0,05
Соработници	0-10	70	18,71	4,20883		
	над 11	34	16,29	4,30313	2,710	<0,01
Креативност	0-10	70	17,70	4,21986		
	над 11	34	16,02	4,35880	1,853	>0,05
Независност	0-10	70	18,07	4,20945		
	над 11	33	17,27	3,97864	,933	>0,05
Морални вредности	0-10	70	19,55	3,57785		
	над 11	34	17,73	3,42282	2,509	<0,01
Признавање	0-10	70	17,58	4,62348		
	над 11	34	15,11	4,51103	2,596	<0,01
Сигурност на работа	0-10	70	18,00	4,05756		
	над 11	34	16,55	3,74321	1,791	>0,05
Социјална услуга	0-10	70	19,62	3,52700		
	над 11	34	18,88	2,50774	1,239	>0,05
Социјален статус	0-10	70	17,81	4,00468		
	над 11	34	16,64	3,80496	1,442	>0,05
Супервизија на односи	0-10	70	18,48	4,57702		
	над 11	34	15,50	5,67958	2,673	<0,01
Техника на супервизија	0-10	70	18,41	4,56354		
	над 11	34	15,94	5,11054	2,396	<0,01
Одговорност	0-10	70	18,18	4,16087		
	над 11	34	17,05	3,65100	1,409	>0,05
Разновидност	0-10	70	18,27	3,97427		
	над 11	34	16,14	4,13509	2,489	<0,01
Услови за работа	0-10	70	18,25	4,79941		
	над 11	34	16,35	4,72827	1,917	<0,05

Вкупно	0-10	69	71,59	14,17259		
задоволство	над 11	33	66,48	12,56513	1,842	>0,05

Вработените со покус моментален стаж се позадоволни во однос на многу аспекти и тоа – напредок, политика, соработници, морални вредности, признавање, супервизија на односи, техника на супервизија, разновидност и услови за работа.

Табела бр. 47. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените со различен вид на вработување

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Способности	Помеѓу групите	25,862	2	12,931	,559	>0,05
	Во групите	2337,522	101	23,144		
	Вкупно	2363,385	103			
Достигнување	Помеѓу групите	45,829	2	22,915	1,568	>0,05
	Во групите	1475,546	101	14,609		
	Вкупно	1521,375	103			
Активност	Помеѓу групите	36,216	2	18,108	1,138	>0,05
	Во групите	1590,658	100	15,907		
	Вкупно	1626,874	102			
Напредок	Помеѓу групите	9,394	2	4,697	,210	>0,05
	Во групите	2257,365	101	22,350		
	Вкупно	2266,760	103			
Авторитет	Помеѓу групите	30,908	2	15,454	,909	>0,05
	Во групите	1717,976	101	17,010		
	Вкупно	1748,885	103			
Политика	Помеѓу групите	24,672	2	12,336	,448	>0,05
	Во групите	2783,703	101	27,561		

	Вкупно	2808,375	103			
Надоместок	Помеѓу групите	118,618	2	59,309	2,178	>0,05
	Во групите	2749,844	101	27,226		
	Вкупно	2868,462	103			
Соработници	Помеѓу групите	48,072	2	24,036	1,265	>0,05
	Во групите	1919,312	101	19,003		
	Вкупно	1967,385	103			
Креативност	Помеѓу групите	33,897	2	16,948	,908	>0,05
	Во групите	1885,642	101	18,670		
	Вкупно	1919,538	103			
Независност	Помеѓу групите	8,786	2	4,393	,253	>0,05
	Во групите	1734,710	100	17,347		
	Вкупно	1743,495	102			
Морални вредности	Помеѓу групите	13,734	2	6,867	,521	>0,05
	Во групите	1332,112	101	13,189		
	Вкупно	1345,846	103			
Признавање	Помеѓу групите	31,246	2	15,623	,700	>0,05
	Во групите	2254,667	101	22,323		
	Вкупно	2285,913	103			
Одговорност	Помеѓу групите	41,073	2	20,537	1,278	>0,05
	Во групите	1622,456	101	16,064		
	Вкупно	1663,529	103			
Сигурност на работа	Помеѓу групите	54,985	2	27,493	1,745	>0,05
	Во групите	1590,928	101	15,752		
	Вкупно	1645,913	103			
Социјална услуга	Помеѓу групите	6,887	2	3,444	,325	>0,05
	Во групите					

	Во групите	1071,728	101	10,611		
	Вкупно	1078,615	103			
Социјален статус	Помеѓу групите	20,885	2	10,443	,661	>0,05
	Во групите	1594,644	101	15,789		
	Вкупно	1615,529	103			
Супервизија на односи	Помеѓу групите	63,849	2	31,924	1,217	>0,05
	Во групите	2650,142	101	26,239		
	Вкупно	2713,990	103			
Техника на супервизија	Помеѓу групите	9,748	2	4,874	,203	>0,05
	Во групите	2429,088	101	24,050		
	Вкупно	2438,837	103			
Разновидност	Помеѓу групите	29,196	2	14,598	,853	>0,05
	Во групите	1728,188	101	17,111		
	Вкупно	1757,385	103			
Услови за работа	Помеѓу групите	17,992	2	8,996	,380	>0,05
	Во групите	2392,124	101	23,684		
	Вкупно	2410,115	103			
Вкупно задоволство	Помеѓу групите	457,949	2	228,974	1,203	>0,05
	Во групите	18835,699	99	190,260		
	Вкупно	19293,647	101			

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените со различно вработување (договор на дело, определено и неопределено време) во однос на нивната перцепција на задоволството од работа.

Табела бр. 48. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените со различна професија

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Способности	Помеѓу групите	8,272	2	4,136	,177	>0,05
	Во групите	2355,113	101	23,318		
	Вкупно	2363,385	103			
Достигнување	Помеѓу групите	18,785	2	9,393	,631	>0,05
	Во групите	1502,590	101	14,877		
	Вкупно	1521,375	103			
Активност	Помеѓу групите	8,488	2	4,244	,262	>0,05
	Во групите	1618,386	100	16,184		
	Вкупно	1626,874	102			
Напредок	Помеѓу групите	37,185	2	18,593	,842	>0,05
	Во групите	2229,574	101	22,075		
	Вкупно	2266,760	103			
Авторитет	Помеѓу групите	,650	2	,325	,019	>0,05
	Во групите	1748,235	101	17,309		
	Вкупно	1748,885	103			
Политика	Помеѓу групите	12,658	2	6,329	,229	>0,05
	Во групите	2795,717	101	27,680		
	Вкупно	2808,375	103			
Надоместок	Помеѓу групите	27,432	2	13,716	,488	>0,05
	Во групите	2841,030	101	28,129		
	Вкупно	2868,462	103			
Соработници	Помеѓу групите	52,235	2	26,117	1,377	>0,05
	Во групите	1915,150	101	18,962		

	Вкупно	1967,385	103			
Креативност	Помеѓу групите	16,767	2	8,383	,445	>0,05
	Во групите	1902,772	101	18,839		
	Вкупно	1919,538	103			
Независност	Помеѓу групите	8,841	2	4,421	,255	>0,05
	Во групите	1734,654	100	17,347		
	Вкупно	1743,495	102			
Морални вредности	Помеѓу групите	4,599	2	2,299	,173	>0,05
	Во групите	1341,247	101	13,280		
	Вкупно	1345,846	103			
Признавање	Помеѓу групите	55,226	2	27,613	1,250	>0,05
	Во групите	2230,687	101	22,086		
	Вкупно	2285,913	103			
Одговорност	Помеѓу групите	4,150	2	2,075	,126	>0,05
	Во групите	1659,379	101	16,429		
	Вкупно	1663,529	103			
Сигурност на работа	Помеѓу групите	39,416	2	19,708	1,239	>0,05
	Во групите	1606,498	101	15,906		
	Вкупно	1645,913	103			
Социјална услуга	Помеѓу групите	11,444	2	5,722	,542	>0,05
	Во групите	1067,172	101	10,566		
	Вкупно	1078,615	103			
Социјален статус	Помеѓу групите	7,808	2	3,904	,245	>0,05
	Во групите	1607,721	101	15,918		
	Вкупно	1615,529	103			
Супервизија на односи	Помеѓу групите	76,526	2	38,263	1,465	>0,05

	Во групите	2637,465	101	26,114		
	Вкупно	2713,990	103			
Техника на супервизија	Помеѓу групите	26,583	2	13,291	,557	>0,05
	Во групите	2412,254	101	23,884		
	Вкупно	2438,837	103			
Разновидност	Помеѓу групите	11,326	2	5,663	,328	>0,05
	Во групите	1746,059	101	17,288		
	Вкупно	1757,385	103			
Услови за работа	Помеѓу групите	74,301	2	37,150	1,606	>0,05
	Во групите	2335,815	101	23,127		
	Вкупно	2410,115	103			
Вкупно задоволство	Помеѓу групите	65,199	2	32,600	,168	>0,05
	Во групите	19228,448	99	194,227		
	Вкупно	19293,647	101			

Статистичката анализа покажа дека не се регистрирани значајни разлики помеѓу вработените со различна професија во однос на нивната перцепција на задоволството од работа.

Табела бр. 49. Значајност на разлики во перцепцијата на задоволството од работа кај вработените кои користат и не користат протоколи за работа

	Протокол	N	M	SD	T	значајност
Способности	Да	78	18,92	4,70084		
	Не	24	17,37	4,73482	1,403	>0,05
Достигнување	Да	78	19,79	3,66577		
	Не	24	17,20	3,86713	2,900	<0,01
Активност	Да	77	19,90	4,09487		
	Не	24	18,29	3,18255	2,022	<0,05

Напредок	Да	78	17,70	4,58713		
	Не	24	13,91	4,07449	3,864	<0,01
Авторитет	Да	78	17,32	3,99511		
	Не	24	15,04	3,93953	2,470	<0,01
Политика	Да	78	16,53	4,77464		
	Не	24	11,45	4,99547	4,402	<0,01
Надоместок	Да	78	15,67	5,18112		
	Не	24	11,87	4,74857	3,358	<0,01
Соработници	Да	78	18,67	4,17007		
	Не	24	15,91	4,31294	2,766	<0,01
Креативност	Да	78	17,93	4,26505		
	Не	24	14,83	3,77252	3,413	<0,01
Независност	Да	78	18,03	4,25622		
	Не	23	17,21	3,87247	,873	>0,05
Морални вредности	Да	78	19,26	3,67396		
	Не	24	18,29	3,29003	1,237	>0,05
Признавање	Да	78	17,42	4,74142		
	Не	24	14,91	4,29273	2,439	<0,01
Сигурност на работа	Да	78	18,30	3,96186		
	Не	24	15,20	3,28341	3,843	<0,01
Социјална услуга	Да	78	19,78	3,39077		
	Не	24	18,50	2,22632	2,155	<0,05
Социјален статус	Да	78	17,96	4,00468		
	Не	24	15,95	3,54449	2,346	<0,05
Супервизија на односи	Да	78	18,69	4,35833		
	Не	24	14,08	5,93381	3,524	<0,01
Техника на супервизија	Да	78	18,62	4,33083		
	Не	24	14,66	5,36224	3,303	<0,01
Одговорност	Да	78	18,55	3,94984		

	Не	24	15,54	3,56284	3,525	<0,01
Разновидност	Да	78	18,44	3,89021		
	Не	24	15,16	3,85235	3,641	<0,01
Услови за работа	Да	78	18,39	4,70794		
	Не	24	15,33	4,76095	2,764	<0,01
Вкупно задоволство	Да	77	72,33	14,03249		
	Не	23	63,00	10,58301	3,426	<0,01

Како што може да се забележи, вработените кои користат протокол се позадоволни во однос на многу аспекти и тоа – достигнување, активност, напредок, авторитет, политика, надоместок, соработници, креативност, признавање, сигурност на услуга, социјален статус, супервизија на односи, техника на супервизија, одговорност, разновидност, услови за работа и вкупно задоволство.

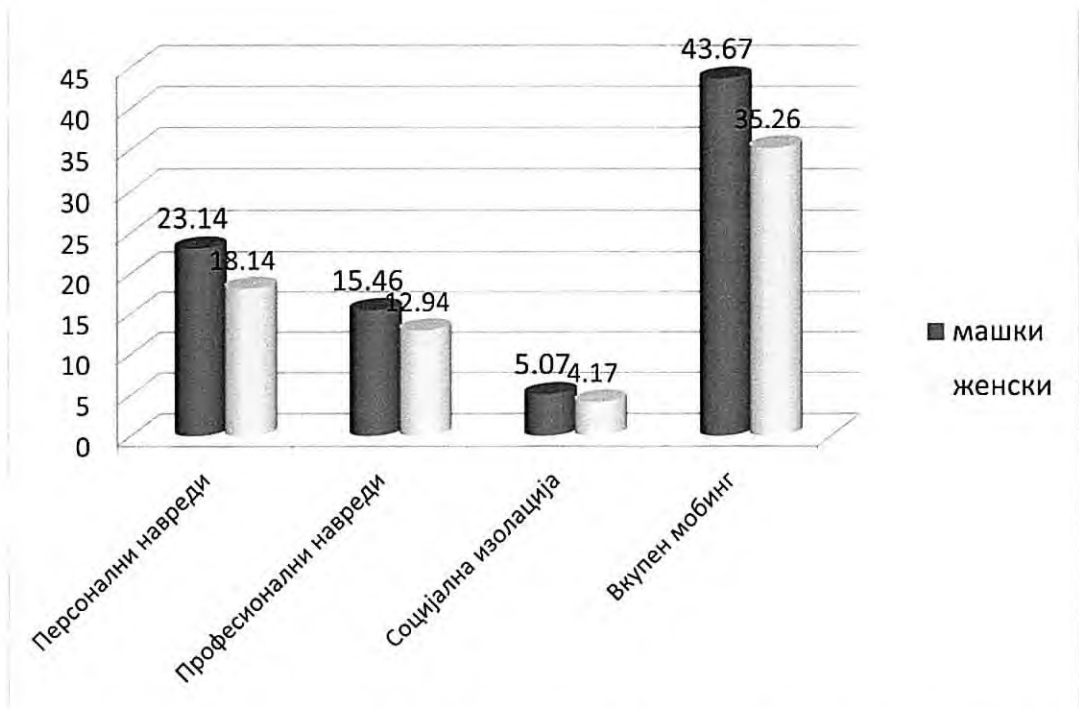
Според добиените резултати може да се заклучи дека четвртата посебна хипотеза делумно се прифаќа. Сите релеванти варијабли се тестирали со t-тест, односно со анализа на варијанса (АНОВА) во однос на дваесетте средински димензии на задоволството од работа и со вкупниот скор на задоволство од работа. Резултатите покажуваат дека полот, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, вкупниот и моменталниот работен стаж, како и користењето на протоколи при работата водат до значајни разлики во перцепцијата на задоволството од работа во организацијата.

Петтата посебна хипотеза во рамките на ова истражување гласи:

Вработените кои се разликуваат според полот, календарската возраст, националната припадност, брачниот статус, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, работниот стаж, видот на вработување, работната позиција и постоењето на протоколи за работа се разликуваат и во доживувањето на мобинг.

Табела бр. 50. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените од машки и женски пол

	Пол	N	M	SD	T	Значајност
Персонални навреди	машки	28	23,14	10,12410	2,386	<0,05
	женски	76	18,14	7,42914		
Професионални навреди	машки	28	15,46	5,84036	1,946	<0,05
	женски	76	12,94	5,88080		
Социјална изолација	машки	28	5,07	3,01759	1,469	>0,05
	женски	76	4,17	1,96223		
Мобинг	машки	28	43,67	18,15785	2,219	<0,05
	женски	76	35,26	14,07823		



Графикон 17. Приказ на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените од машки и женски пол

Добиените вредности на t-тестот покажуваат дека меѓу вработените од **различен пол** постојат разлики во перцепцијата на мобинг од типот на персонални навреди ($t=2,386$, $p<0,05$), професионални навреди ($t=1,946$, $p<0,05$) и вкупен скор на мобинг ($t=2,219$, $p<0,05$) во корист на испитаниците од машки пол.

Табела бр. 51. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените од различна возраст

		Сума на квадрати	Df	Среден квадрат	F	Sig.
Персонални навреди	Помеѓу групите	506,918	3	168,973	2,445	>0,05
	Во групите	6911,072	100	69,111		
	Вкупно	7417,990	103			
Професионални навреди	Помеѓу групите	178,754	3	59,585	1,719	>0,05
	Во групите	3465,621	100	34,656		
	Вкупно	3644,375	103			
Социјална изолација	Помеѓу групите	37,165	3	12,388	2,410	>0,05
	Во групите	514,056	100	5,141		
	Вкупно	551,221	103			
Мобинг	Помеѓу групите	1731,109	3	577,036	2,457	>0,05
	Во групите	23484,805	100	234,848		
	Вкупно	25215,913	103			

Добиените вредности на F-тестот покажуваат дека меѓу вработените од **различна возраст** не постојат разлики во перцепцијата на мобинг и неговите подскали.

Табела бр. 52. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените од различна националност

		C	Df	Среден квадрат	F	Sig.
Персонални навреди	Помеѓу групите	347,359	2	173,679	2,481	>0,05
	Во групите	7070,632	101	70,006		
	Вкупно	7417,990	103			
Професионални навреди	Помеѓу групите	193,158	2	96,579	2,826	>0,05
	Во групите	3451,217	101	34,170		
	Вкупно	3644,375	103			
Социјална изолација	Помеѓу групите	12,356	2	6,178	1,158	>0,05
	Во групите	538,866	101	5		
	Вкупно	551,221	103			
Мобинг	Помеѓу групите	1278,749	2	639,374	2,698	>0,05
	Во групите	23937,165	101	237,002		
	Вкупно	25215,913	103			

Добиените вредности на F-тестот покажуваат дека меѓу вработените од **различна националност** не постојат разлики во перцепцијата на мобинг и неговите подскали.

Табела бр. 53. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените со различен брачен статус

		Сума на квадрати	Df	Среден квадрат	F	Sig.
Персонални навреди	Помеѓу групите	332,695	3	110,898	1,565	>0,05
	Во групите	7085,295	100	70,853		
	Вкупно	7417,990	103			
Професионални навреди	Помеѓу групите	56,184	3	18,728	,522	>0,05
	Во групите	3588,191	100	35,882		
	Вкупно	3644,375	103			

Социјална изолација	Помеѓу групите	11,932	3	3,977	,737	>0,05
	Во групите	539,289	100	5,393		
	Вкупно	551,221	103			
Мобинг	Помеѓу групите	832,702	3	277,567	1,138	>0,05
	Во групите	24383,211	100	243,832		
	Вкупно	25215,913	103			

Добиените вредности на F-тестот покажуваат дека меѓу вработените од **различен брачен статус** не постојат разлики во перцепцијата на мобинг и неговите подскали.

Табела бр. 54. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените со различно ниво на образование

		Сума на квадрати	Df	Среден квадрат	F	Sig.
Персонални навреди	Помеѓу групите	1212,495	3	404,165	6,513	<0,01
	Во групите	6205,496	100	62,055		
	Вкупно	7417,990	103			
Професиона лни навреди	Помеѓу групите	431,783	3	143,928	4,480	<0,01
	Во групите	3212,592	100	32,126		
	Вкупно	3644,375	103			
Социјална изолација	Помеѓу групите	150,467	3	50,156	12,515	<0,01
	Во групите	400,754	100	4,008		
	Вкупно	551,221	103			
Мобинг	Помеѓу групите	4593,144	3	1531,048	7,424	<0,01
	Во групите	20622,770	100	206,228		
	Вкупно	25215,913	103			

Добиените вредности на F-тестот покажуваат дека меѓу вработените со **различно ниво на образование** постојат разлики во перцепцијата на мобинг од типот на професионални навреди, персонални навреди и социјална изолација. Со цел да се утврди меѓу кои групи се разликите спроведен е Fisher LSD post hoc test.

Табела бр. 55. LSD post hoc тест за значајност на разлики меѓу вработените со различен степен на образование и перцепција на мобинг

Зависна варијабла	(I) Образование	(J) Образование	Разлика на аритметички средини(I-J)	Sig.
Персонални навреди	Средно	Вишо	-5,25784	,106
		Високо	1,40603	,397
		Друго	-13,62927*	,000
	Вишо	Средно	5,25784	,106
		Високо	6,66387*	,038
		Друго	-8,37143	,073
	Високо	Средно	-1,40603	,397
		Вишо	-6,66387*	,038
		Друго	-15,03529*	,000
	Друго	Средно	13,62927*	,000
		Вишо	8,37143	,073
		Високо	15,03529*	,000
Професионални навреди	Средно	Вишо	-3,18118	,173
		Високо	,76279	,523
		Друго	-8,20976*	,003
	Вишо	Средно	3,18118	,173
		Високо	3,94398	,087
		Друго	-5,02857	,133
	Високо	Средно	-,76279	,523
		Вишо	-3,94398	,087
		Друго	-8,97255*	,001
	Друго	Средно	8,20976*	,003
		Вишо	5,02857	,133
		Високо	8,97255*	,001

Социјална изолација	Средно	Вишо	-1,51916	,066
		Високо	,27355	,516
		Друго	-5,20488*	,000
	Вишо	Средно	1,51916	,066
		Високо	1,79272*	,029
		Друго	-3,68571*	,002
	Високо	Средно	-,27355	,516
		Вишо	-1,79272*	,029
		Друго	-5,47843*	,000
	Друго	Средно	5,20488*	,000
		Вишо	3,68571*	,002
		Високо	5,47843*	,000
Мобинг	Средно	Вишо	-9,95819	,093
		Високо	2,44237	,419
		Друго	-27,04390*	,000
	Вишо	Средно	9,95819	,093
		Високо	12,40056*	,035
		Друго	-17,08571*	,045
	Високо	Средно	-2,44237	,419
		Вишо	-12,40056*	,035
		Друго	-29,48627*	,000
	Друго	Средно	27,04390*	,000
		Вишо	17,08571*	,045
		Високо	29,48627*	,000

Кога станува збор за персоналните навреди, вработените со вишо образование трпат повеќе навреди од оние со високо ($t=6,66$, $p<0,05$), а оние со друго образование, исто така трпат повеќе персонални навреди од оние со средно ($t=13,62$, $p<0,01$) и високо ($t=15,03$, $p<0,01$).

Кај професионалните навреди, повторно оние вработени со друго образование се поизложени на навреди од оние со средно ($t=8,20$, $p<0,01$) и високо образование ($t=8,97$, $p<0,01$).

Кај социјалната изолација состојбата е речиси идентична - вработените со вишо образование се повеќе изложени на социјална изолација од оние со високо ($t=1,79$, $p<0,05$), а оние со друго образование, исто така се повеќе изложени на социјална изолација од оние со средно ($t=5,20$, $p<0,01$), вишо ($t=3,68$ $p<0,01$) и високо ($t=5,47$, $p<0,01$).

Кај скорот за вкупен мобинг состојбата е идентична - вработените со вишо образование се повеќе изложени на мобинг од оние со високо ($t=12,40$, $p<0,01$), а оние со друго образование, исто така се повеќе изложени на мобинг од оние со средно ($t=27,04$, $p<0,01$), вишо ($t=17,08$ $p<0,01$) и високо ($t=29,48$, $p<0,01$).

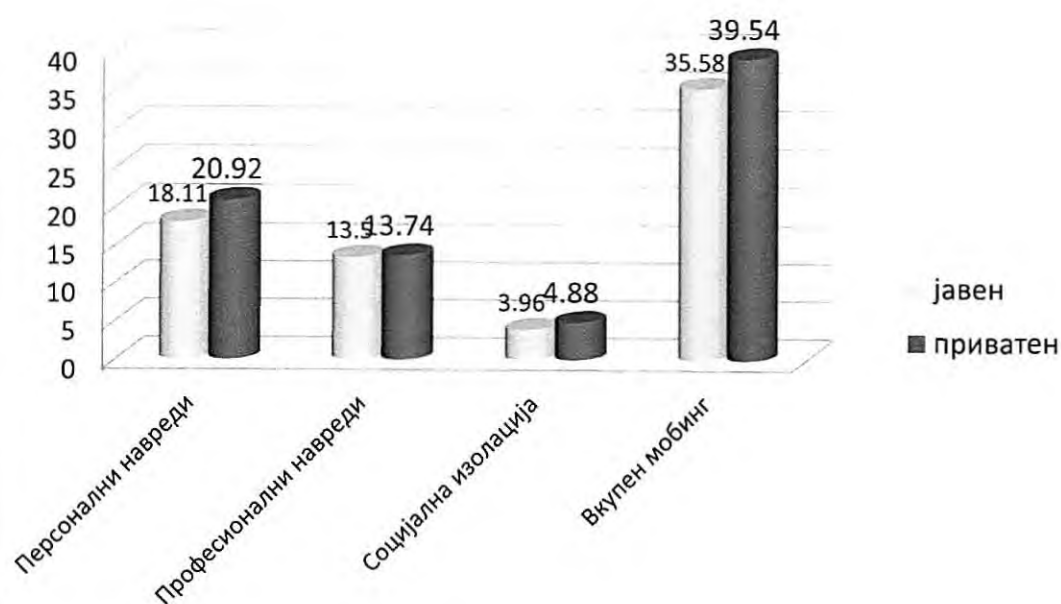
Табела бр. 56. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените со различна плата

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Персонални навреди	Помеѓу групите	77,443	3	25,814	,352	>0,05
	Во групите	7340,547	100	73,405		
	Вкупно	7417,990	103			
Професионални навреди	Помеѓу групите	79,810	3	26,603	,746	>0,05
	Во групите	3564,565	100	35,646		
	Вкупно	3644,375	103			
Социјална изолација	Помеѓу групите	8,510	3	2,837	,523	>0,05
	Во групите	542,711	100	5,427		
	Вкупно	551,221	103			
Мобинг	Помеѓу групите	229,978	3	76,659	,307	>0,05
	Во групите	24985,936	100	249,859		
	Вкупно	25215,913	103			

Добиените вредности на F-тестот покажуваат дека меѓу вработените со различна висина на плата не постојат разлики во перцепцијата на мобинг од типот на професионални навреди, персонални навреди и социјална изолација.

Табела бр. 57. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените од различен сектор

	Сектор	N	M	SD	T	значајност
Персонални навреди	јавен	53	18,11	5,68960		
	приватен	51	20,92	10,51636	-1,685	>0,05
Професионални навреди	јавен	53	13,50	5,76002		
	приватен	51	13,74	6,19304	-,201	>0,05
Социјална изолација	јавен	53	3,96	1,54375		
	приватен	51	4,88	2,84708	-2,038	<0,01
Мобинг	јавен	53	35,58	11,76114		
	приватен	51	39,54	18,76946	-1,285	>0,05



Графикон 18. Приказ на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените од различен сектор

Добиените вредности на т-тестот покажуваат дека меѓу вработените **од различен сектор на работа** постојат разлики само во социјалната изолација ($t=-2,038$, $p<0,01$), при што, оние од приватниот сектор се повеќе социјално изолирани.

Табела бр. 58. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените со различен вкупен стаж

	Вкупен стаж	N	M	SD	T	значајност
Персонални навреди	0-15	70	17,60	6,53064		
	над 16	34	23,38	10,60307	-2,922	<0,01
Професионални навреди	0-15	70	12,55	5,55509		
	над 16	34	15,82	6,20591	-2,604	<0,01
Социјална изолација	0-15	70	3,95	1,66321		
	над 16	34	5,35	3,09332	-2,464	<0,01
Мобинг	0-15	70	34,11	12,57619		
	над 16	34	44,55	18,91479	-2,921	<0,01



Графикон бр.19. Приказ на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените со различен работен стаж

Добиените вредности на т-тестот покажуваат дека меѓу вработените со различен работен стаж постојат разлики во перцепцијата на мобинг од типот на професионални навреди ($t=-2,604$, $p<0,01$), персонални навреди ($t=-2,922$, $p<0,01$), социјална изолација ($t=-2,464$, $p<0,01$) како и вкупен мобинг ($t=-2,921$, $p<0,01$), при што, оние со повисок стаж се поизложени на мобинг.

Табела бр. 59. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените со различен моментален стаж

	момент ален стаж	N	Mean	SD	T	значајност
Персонални навреди	0-10	70	18,65	8,02692		
	над 11	34	21,20	9,24999	-1,375	>0,05
Професионал ни навреди	0-10	70	13,50	6,11899		
	над 11	34	13,88	5,66095	-,315	>0,05
Социјална изолација	0-10	70	4,34	2,28977		
	над 11	34	4,55	2,38926	-,438	>0,05
Мобинг	0-10	70	36,50	15,33656		
	над 11	34	39,64	16,29256	-,942	>0,05

Добиените вредности на т-тестот покажуваат дека меѓу вработените **со различен стаж на моменталната работна позиција** не постојат разлики во перцепцијата на мобинг од типот на професионални навреди, персонални навреди и социјална изолација.

Табела бр. 60. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените со различно вработување

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Персонални навреди	Помеѓу групите	54,782	2	27,391	,376	>0,05
	Во групите	7363,208	101	72,903		
	Вкупно	7417,990	103			
Професионални навреди	Помеѓу групите	87,199	2	43,599	1,238	>0,05
	Во групите	3557,176	101	35,220		
	Вкупно	3644,375	103			
Социјална изолација	Помеѓу групите	2,756	2	1,378	,254	>0,05
	Во групите	548,465	101	5,430		
	Вкупно	551,221	103			
Мобинг	Помеѓу групите	327,434	2	163,717	,664	>0,05
	Во групите	24888,479	101	246,421		
	Вкупно	25215,913	103			

Добиените вредности на F-тестот покажуваат дека меѓу вработените **со различно вработување** не постојат разлики во перцепцијата на мобинг од типот на професионални навреди, персонални навреди и социјална изолација

Табела бр. 61. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените со различна работна позиција

		Сума на квадрати	df	Среден квадрат	F	Sig.
Персонални навреди	Помеѓу групите	100,450	2	50,225	,693	>0,05
	Во групите	7317,540	101	72,451		
	Вкупно	7417,990	103			
Професионални навреди	Помеѓу групите	127,280	2	63,640	1,828	>0,05
	Во групите	3517,095	101	34,823		
	Вкупно	3644,375	103			
Социјална изолација	Помеѓу групите	5,961	2	2,980	,552	>0,05
	Во групите	545,261	101	5,399		
	Вкупно	551,221	103			
Мобинг	Помеѓу групите	558,450	2	279,225	1,144	>0,05
	Во групите	24657,463	101	244,133		
	Вкупно	25215,913	103			

Добиените вредности на F-тестот покажуваат дека меѓу вработените на **различна работна позиција** не постојат разлики во перцепцијата на мобинг од типот на професионални навреди, персонални навреди и социјална изолација

Табела бр. 62. Значајност на разлики во перцепцијата на мобинг кај вработените кои користат и не користат протокол за работа

	Протокол	N	M	SD	t	Значајност
Персонални навреди	Да	78	19,19	8,66709	,118	>0,05
	Не	24	19,00	6,37931		
Професионални навреди	Да	78	13,44	6,21194	-,208	>0,05
	Не	24	13,70	5,06032		

Социјална изолација	Да	78	4,41	2,36553		
	Не	24	4,00	1,66812	,947	>0,05
Мобинг	Да	78	37,05	16,19756		
	Не	24	36,70	11,78975	,113	>0,05

Добиените вредности на т-тестот покажуваат дека меѓу вработените **кои користат и не користат протокол за работа** не постојат разлики во перцепцијата на мобинг од типот на професионални навреди, персонални навреди и социјална изолација.

Според добиените резултати можеме да се заклучи дека оваа посебна хипотеза делумно се прифаќа. Сите релеванти варијабли се тестирани со t-тест, односно со анализа на варијанса (АНОВА), во однос на трите извори на мобинг (персонални навреди, професионални навреди, социјална изолација) и вкупниот мобинг. Статистиката покажува дека полот, нивото на образование, секторот на работа и вкупниот работен стаж се значајни во изложеноста на мобинг во организацијата.

6. ДИСКУСИЈА

Од вкупно 104-те испитаници најголем бој од примерокот го сочинуваат лица од женски пол, што укажува на значајна промена во половата структура на вработените во здравствената дејност. Ова и не е така изненадувачки за средно медицинскиот персонал и останатите вработени во здравството, но кога станува збор за лекарската фела, се чини дека присуството на жените го руши митот за лекарската професија како доминантно машка.

Во возрастната структура на испитаниците во ова истражување доминираат најмладите во примерокот (30-39 години), помалку се опфатени постарите од нив (40-49 години), а најмалку застапени се лицата на возраст над 50 години, што дава реална слика за возрастната структура на вработените во здравствената дејност.

Националната припадност на вработените е доминантно македонска, следи албанската националност, а најмалку застапени се припадниците на други националности,

што и покрај недостатокот на точни официјални податоци за застапеноста на етничките заедници, најверојатно кореспондира со демографската слика на Република Македонија. Интересно е што и во однос на оваа демографска варијабла, кај испитаниците од албанска националност доминираат жени, што укажува на тренд на еманципација на жените албанки и нивно пенетрирање во т.н. машки професии, исто како и жените македонки.

Според брачната состојба најзастапени се лицата во брак.

Најголем број учесници се лица со високо образование, потоа следат оние со средно образование, најмалку застапени се вработените со друго образование. Доминантноста на високото образование во примерокот не го диференцира егзактно и професионалниот статус на испитаниците. Иако до неодамна само лекарите беа тие што имаат завршено високо, а медицинските сестри и акушерки средно образование, најновите трендови во образованието ја видоизменија образовната структура на медицинскиот персонал. Имено, се поголем број од веќе вработените медицински сестри и акушерки, а секако оние кои штотуку го завршиле средното образование, продолжуваат да се школуваат на некоја од високообразовните установи наменети за овие профили, што во иднина би требало да го смени образовното ниво на медицинските сестри и акушерки согласно европските стандарди. Оттаму, дискусијата која се осврнува на варијаблата образование, не секогаш подразбира и разлика помеѓу професии (лекар или медицинска сестра/акушерка), како што би се очекувало во минатото. Воведувањето на опцијата „друго“ во демографската варијабла образование, предизвика нејасноти кај определен број лекари, кои различно се идентификуваа, од причини, што во оваа професија (високо образование) освен напредувањето во академското образование (Магистер, Доктор на науки), најчесто се напредува и во стручното (Специјалист). Ова се смета како недостаток на овој прашалник, што би требало да се надмине во идни истражувања.

Повеќето испитаници имаат месечни приходи од 15.000-30.000 денари, што е на ниво на просечната нето - плата по вработен во здравствената дејност исплатена во мај 2015 од 27.107 денари (Државен завод за статистика на Република Македонија, 2015). Со оглед на тоа што најзастапени во примерокот беа испитаниците со високо образование се очекуваше месечните приходи да бидат повисоки. Нивото на приход значајно влијае на работното задоволство, а нема влијание во перцепцијата на социјалната клима и нивото на

мобинг. Интересно е што и покрај искажаното незадоволство од приходите, општото ниво задоволството од работата е на релативно високо ниво, што зборува дека хуманоста на здравствените работници ги прави пасионирани во нивната професија и задоволството од работата, во голема мера, се должи на професионалниот ангажман и сатисфакција.

Дистрибуцијата на учесниците според секторот во кој работат обезбеди рамноправно учество на испитаници од јавниот и приватниот здравствен сектор, што нуди меѓусекторска споредба на испитуваните варијабли.

Вкупниот работен стаж на испитаниците, во најголем процент е до 15 години, што кореспондира со возрасната структура на примерокот, додека работниот стаж на моменталната позиција во најголем процент е до 10 години.

Најголем број од учесниците во истражувањето се вработени на неопределно време, по што следат оние кои работат на определно, а најмалку од испитаниците работат по договор на дело. Според ова, вработувањето во здравствената дејност е релативно стабилно на долг рок.

Примерокот е урамнотежен според застапеноста на професиите (лекар, медицинска сестра/акушерка, друго), со цел да се опфатат сите профили кои се вклучени во здравствената дејност.

Сметајќи дека организацијата на работата според јасно определни протоколи за работа влијае врз испитуваните варијабли, дополнително се воведе прашањето за постоење или непостоење на јасно определни протоколи за работа. Иако во најголем број (75,0%) учесниците одговорија потврдно за присуство на протоколи во работата, сепак 24% се изјаснија дека не работат според протокол, што е релативно висок процент со оглед на природата на професијата.

Радува фактот што наодите на истражувањето покажуваат поголемо задоволство од работата и подобра перцепција на социјалната клима, како и помало ниво на мобинг од средните теоретски вредности.

Подобрата перцепција на социјалната клима, во најголема мера, се должи на поголемата ангажираност на работа и добрите работни односи, повеќе, отколку поради поддршката од претпоставените. Фактот што позитивната перцепција на социјалната клима е најмногу поврзана со поголемата работна ангажираност, може да се протолкува како

резултат на тимската природа на работата, каде поголемата работна ангажираност подразбира и повеќе социјални контакти и меѓусебна поврзаност на вработените во здравството, а со тоа и збогатување на социјалната клима. Иако социјалната средина позитивно корелира со работната ангажираност и добрите меѓучовечки односи, не ја исклучува потребата за поголема поддршка од претпоставените, што може да се менаџира со креирање на политики за управување со човечки ресурси на ниво на работните организации.

Емпириски, општото задоволство од работата е на повисоко ниво од теоретската средна вредност, и истото е повисоко во однос на сите 20 карактеристики на работата кои го детерминираат интризичното и екстризичното задоволство. Иако минимално, сепак интризичните аспекти (способности, достигнување, активност, морални вредности, социјална услуга) на работата, повеќе придонесуваат за задоволството отколку екстризичните. Никиќ и сор. (2007) дошле до слични наоди. Во пилот студијата спроведена во Клиничкиот Центар во Ниш повеќето анкетирани сметале дека работата им е интересна и стимулативна (Nikić i sar. 2007), поради можноста да се чувствуваат полезно, исполнето и ангажирано. Природата на работните задачи и ставот на вработените кон работата се рангирани на повисоко ниво на задоволство, отколку другите аспекти на работната ситуација, како на пример, политиката на организацијата и надоместокот. Иако повисоко од теоретската средна вредност (60) задоволството од работата кое го искажале учесниците во истражувањето (69,94) сепак би можело да биде поголемо, особено, во однос на приходот, кој е најниско рангиран како извор на задоволство. Овој аспект на задоволството се совпаѓа со наодите на истражувањето на задоволството од работата помеѓу докторите во Република Македонија (Healthgrouper, 2012). За разлика од нивните наоди каде општиот заклучок става акцент на незадоволството на докторите од нивната работа, и повторено 2014 година (Healthgrouper, 2014) покажува тенденција на намалување, испитаниците во нашиот примерок генерално демонстрираат повисок степен на работно задоволство.

Тестирањето на главната хипотеза на истражувањето: ***Постои поврзаност помеѓу социјалната клима, задоволството од работа и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност***, истата делумно ја потврди, утврдувајќи

значајна поврзаност помеѓу социјалната клима и задоволството од работата, како и помеѓу присуството на мобинг и задоволството од работата, но не и поврзаност помеѓу социјалната клима и мобингот. Колку е подобра социјалната клима (индексот на работни односи), толку вработените во здравствената дејност демонстрираат поголемо задоволство од работата. Поголемото работно задоволство го намалува присуството на мобинг меѓу вработените. Квалитетот на социјалната клима (индексот на работни односи) во здравствените организации не влијае значајно на појавата на мобинг меѓу вработените.

Првата посебна хипотеза: ***Постои поврзаност помеѓу социјалната клима и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност*** е делумно потврдена.

Во рамките на првата посебна хипотеза издиференцирани се три потхипотези кои претпоставуваат поврзаност на димензиите на социјалната клима (работна ангажираност, кохезија меѓу соработниците, поддршка од претпоставените) и мобингот и една потхипотеза која претпоставува поврзаност на индексот на меѓучовечки односи (збирен индекс од работна ангажираност, кохезија меѓу соработниците и поддршка од претпоставените) и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност.

Тестирањето на првата потхипотеза: ***Постои поврзаност помеѓу работната ангажираност и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност***, ја испитуваше корелацијата на ангажираноста со работа, како еден од индикаторите на социјалната клима, и изворите на мобинг. Податоците укажуваат дека сите извори на мобинг (персоналните навреди, професионалните навреди, социјалната изолација), како и вкупниот мобинг, се на пониско ниво при поголема работна ангажираност, со што се **потврди** оваа потхипотеза. Оптималната окупираност со работа како значајна карактеристика на поволната социјална клима, подразбира посветеност и залагање на вработените во извршувањето на работните задачи. Во услови на тимска работа, каква што е работата во здравствената дејност, овој аспект на социјалната клима придонесува за поуспешно функционирање на тимот, што ги зајакнува интерперсоналните односи (Mok, E. and Au-Yeung, B., 2002), како резултат на чувството на заеднички успех. Според Лубарда (Lubarda, 2008) причини за појава на мобинг, меѓу останатите, се и несразмерната тежина на работата и отсуството на определен степен на автономија во работењето. Гледано низ

призма на управување со човечки ресурси, делегирањето на работните задачи би требало да се креира во насока на оптимална работна ангажираност на вработените, како една од можните мерки за превенција на мобинг во здравствената дејност.

Втората потхипотеза: **постои поврзаност помеѓу кохезијата меѓу соработниците и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност**, делумно се потврди, утврдувајќи дека силната социјална кохезија помеѓу соработниците значајно ја намалува социјалната изолација, и незначително, вкупното ниво на мобинг. Во средина каде степенот на привлечност на индивидуите, меѓусебната поддршка и задоволството на членовите од меѓусебните контакти е на високо ниво, не се очекува прекин на односите и исклучување на членовите од групата. Во однос на персоналните и професионалните навреди не е најдена значајна статистичка поврзаност, што изненадува, но меѓусебната блискост и транспарентност како обележје на кохезијата е најверојатно причината што вербалниот јазик, вклучително и навредите на пониско ниво се присутни во социјалната клима со силно изразена кохезија и не се доживуваат како акт на мобинг. Претераната толеранција е идентификувана како најнегативен аспект на организациите со мрежна култура кои се карактеризираат со висока кохезија (Наумовска, 2011).

Третата потхипотеза: **Постои поврзаност помеѓу поддршката од претпоставените и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност** е офрлена, бидејќи не е најдена статистички значајна поврзаност помеѓу поддршката од претпоставените, изворите на мобинг, како и вкупниот мобинг. Присуството на мобинг не зависи од раководењето, поддршката, охрабрувањето од претпоставените. Иако во случаите на хоризонтален мобинг жртвата е често работник кој се истакнува според квалитетот (Маженкова - Трајанова, 2011) и кој ужива поголема поддршка кај претпоставениот, парични награди и вербални пофалби, нашите наоди укажуваат дека тоа, само по себе, не е причината работникот да биде мобиран. Исто така, послабата поддршка од претпоставените не е причина за мобинг, доколку се из земе хоризонталниот мобинг за кој е карактеристично претпоставениот да е во улога на мобер, или т.н. босинг англ. "bossing", каде сосема отсуствува било каква поддршка од претпоставениот и залагање за интересите на работникот.

Четвртата потхипотеза: *Постои поврзаност помеѓу индексот на меѓучовечките односи и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност* е делумно потврдена. Најдена е значајна статистичка поврзаност меѓу присутноста на персоналните навреди и социјалната изолација. Истовремено, подобрите работни односи не влијаат на нивото на професионални навреди. Подобрите меѓучовечки односи значајно го намалуваат персоналното навредување и социјалната изолација кај вработените во здравствената дејност.

Проверката на потхипотезите **делумно ја потврди првата посебна** хипотеза со тоа што ја потврди поврзаноста на работната ангажираност и мобингот, делумно ја потврди поврзаноста на кохезијата со нивото на мобинг и ја отфрли врската меѓу поддршката од претпоставените и мобингот. Сумирано, се најде на делумна поврзаност на индексот на работните односи и појавата на мобинг меѓу вработените.

Втората посебна хипотеза која гласи: *Постои поврзаност помеѓу задоволството од работата и присуството на мобинг кај вработените во здравствената дејност* е потврдена. Работното задоволство значајно негативно корелира со сите извори на мобинг (персонални навреди, професионални навреди, социјална изолација), како и со вкупниот мобинг. Во услови на поголемо работно задоволство, нивото на мобинг се намалува. Спротивно, истражувањето на организациските влијанија на мобингот покажува дека високото ниво на мобинг влијае врз намалување на задоволството од работата Ферис (Ferris, 2009).

Третата посебна хипотеза со која се претпоставува дека *вработените кои се разликуваат според полот, календарската возраст, националната припадност, брачниот статус, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, работниот стаж, видот на вработување, работната позиција и постоењето на протоколи за работа се разликуваат и во перцепцијата на социјалната клима* делумно се прифати.

Возраста, националноста, приходот, вкупниот работен стаж, стажот на моменталната работна позиција, видот на вработување и работењето според протоколи не укажуваат на постоење на значајни разлики во доживувањето на социјалната клима.

Резултатите покажуваат дека полот, брачниот статус, степенот на образование, секторот на работа и работната позиција водат до значајни разлики во перцепцијата на социјалната клима во организацијата.

Значајни разлики во перцепцијата на социјалната клима меѓу половите се регистрирани во однос на кохезијата и индексот на меѓучовечки односи, и незначителни, во однос на работната ангажираност и поддршката од претпоставените. Жените, за разлика од мажите, перцепирајќи ја социјалната клима особено ја вреднуваат кохезијата меѓу соработниците и квалитетот на меѓучовечките односи, или поедноставно, оние димензии на социјалната клима кои подразбираат богатство на интерперсонални односи. Биолошките разлики, емоционалните карактеристики, разликите во социјализацијата помеѓу мажите и жените ги моделира жените да им придаваат поголема важност на меѓучовечките односи. Жените, за разлика од мажите, имаат подобра перцепција на работната средина, доколку обезбедува чувство на сигурност, поддршка и припадност.

Лицата во брак, разведените и самците слично ја перцепираат социјалната клима, освен во поглед на работната ангажираност, каде се најде значајна разлика помеѓу оние во брак и разведените. За лицата кои се во брак работната ангажираност е позначаен аспект на социјалната клима, отколку за разведените.

Разликите во образовното ниво на испитаниците придонесуваат за различна перцепција на социјалната клима во поглед на работната ангажираност и индексот на меѓучовечки односи. За вработените со средно образование работната ангажираност како квалитет на социјалната клима е поизразена, за разлика од оние со друго образование. Слично, вработените со високо образование имаат подобра перцепција на социјалната клима како резултат на поголема работната ангажираност, од испитаниците со вишо и средно образование. Социјалната клима за лицата со средно и високо образование е попријатна и поради нивната подобра перцепција на работните односи, од вработените со друго образование.

Вработените во приватниот здравствен сектор имаат подобра перцепција на социјалната клима во организацијата, за разлика од нивните колеги во јавниот сектор. Подобрата перцепција во полза на вработените во приватниот сектор најмногу се должи, на доживувањето на работната ангажираност и работните односи. Здравствените

работници кои го напуштаат јавниот здравствен сектор и се вработуваат во приватниот, неофицијално, често се одлучуваат за таков чекор поради преоптовареност или лишување од работен ангажман, од една страна, и незадоволство од работните односи и платата, од друга страна. Приватните здравствени организации, според ова, нудат поголеми можности на вработените да се реализираат професионално. Подобриот квалитетот на човечките односи е често потенциран во приватното здравство, за разлика од јавното, што може да се објасни со отсуството на непотизам, политизираност, интриги мотивирани од аспирација за раководни места итн.

Припадниците на различни професии демонстрираат значајни разлики во перцепцијата на социјалната клима како резултат на разликите во доживувањата на работната ангажираност, кохезијата и поддршката од претпоставениот, а незначително во однос на работните односи. За медицинските сестри/акушерки, за разлика од лекарите, социјалната клима е попријатна како резултат на подобрата перцепција на кохезијата, поддршката од претпоставените и квалитетот на меѓучовечките односи. Освен тоа, медицинските сестри/акушерки чувствуваат поголема поддршка од претпоставениот и ги доживуваат попријатно меѓучовечките односи, за разлика од лицата со друга професија те. немедицинскиот персонал. Ваквите наоди не се совпаѓаат со заклучокот на Шнајдер Б. (Schneider B.) (1972), според кој, луѓето на повисока работна позиција, имаат попозитивно мислење за социјалната клима и на Карлучи и сор. (Carlucci, D. et al.) (2009), кои дошле до заклучок дека лекарите имаат подобра перцепција на социјалната клима.

Четвртата посебна хипотеза во рамките на ова истражување гласи дека: ***Вработените кои се разликуваат според полот, календарската возраст, националната припадност, брачниот статус, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, работниот стаж, видот на вработување и работната позиција се разликуваат и во задоволството од работа,*** и истата е делумно прифатена.

Слично ниво на задоволство од работата е регистрирано меѓу вработените кои се различни по возраст, национална припадност, брачен статус, вид на вработување и работна позиција. Интересно е дека видот на вработување не беше причина за различно ниво на задоволство, барем кога станува збор за сигурноста на работното место, со оглед на тоа

што 8,9% од испитаните беа вработени со договор на дело и 9,6% на определено време. Објаснувањето за овој наод може да се ситуира во процесот на трансформирање на работниот однос на лицата ангажирани со договор за волонтирање, договор на дело и/или авторски договор или друг договор, во работен однос на неопределено време (Закон за трансформација во редовен работен однос, Сл. весник на РМ бр. 20/2015), кој се одвиваше паралелно со спроведување на истражувањето.

Вработените кои се разликуваат според полот, степенот на образование, висината на платата, секторот на работа, вкупниот и моменталниот работен стаж, како и користењето на протоколи за работа, значајно се разликуваат во однос на задоволството од работата во организацијата.

И покрај евидентираната разлика меѓу вработените со различен пол во однос на задоволството од работата, она што е значајно е разликата, во само една, од дваесетте димензии на задоволството. Вработените од женски пол се позадоволни од мажите, бидејќи имаат можност да бидат поактивни во работата. Оптималната оптовареност според Сарџоска (2008) ја стимулира продуктивноста и задоволството од работата. Помалото ниво на задоволство кај вработените од машки пол се должи на помалата ментална и физичка ангажираност во тек на работата, од онаа која им е потребна, за да бидат позадоволни.

Нивото на образование значајно придонесува за различна перцепција на задоволството од работата во поглед на достигнувањата, активноста, соработниците, независноста, признавањето, супервизијата на односите и разновидноста на работата. Позадоволни од работата се лицата со средно образование, за разлика од оние со вишо и друго. Бидејќи средно и вишо образованите најверојатно припаѓаат на иста професија те. медицински сестри/акушерки, значи дека различното ниво на перцепција на задоволство во истата професија е поврзано со нивото на образование на вработените. Високо образованите, пак, се позадоволни од вработените со вишо и друго образование. Повторно, земајќи предвид дека повеќето од високообразованите испитаници се лекари, како и оние со друго образование, се наидува на разлика во перцепцијата на задоволството во рамките на истата професија како резултат на образованието.

Задоволството од работата е особено поврзано со висината на платата. Различно платените работници покажуваат значајни разлики во перцепцијата на напредокот, политиката, надоместокот, соработниците, одговорноста, социјалната услуга, супервизијата на меѓучовечките односи и техниката на супервизија, како чинители на работното задоволство. Очекувано, тие со повисока плата од над 45. 000 денари се позадоволни од оние кои заработуваат 0-15. 000 и 30-45. 000 денари. Највисоко платените, лекарите на раководни позиции, чувствуваат дека се повеќе вреднувани од нивните колеги кои имаат исто образование и стручни компетенции од останатите лекари со примања од 30-45. 000. Интересно е дека оние со плата од 15-30. 000 денари се позадоволни од оние со плата од 30-45. 000, иако не е статистички значајно.

Вработените во приватниот здравствен сектор се позадоволни од работата од вработените во јавниот сектор. Повисокото ниво на задоволство се должи на можностите за напредување, практикување на политиката на работната организација, платата, можноста за креативност во работата, сигурност на работата, социјалниот статус во заедницата, како и условите за работа. Од наведените димензии на работното задоволство изненадува тоа што здравствените работници во приватниот сектор демонстрираат поголемо задоволство од сигурноста на работното место, од вработените во јавниот здравствен сектор, наспроти општото мислење за несигурноста на работните места во приватниот сектор и резултатите од истражувањето на Healthgrouper (2012), каде најзадоволни од сигурноста на работното место се докторите во државното здравство.

Разликите во однос на задоволството кои се резултат на вкупниот стаж покажуваат дека покусиот стаж ги прави вработените позадоволни од работата, за разлика од подолго вработените, од аспект на активност, политика, морални вредности, признавање и разновидност. Интересно е тоа што демографската варијабла - вкупен стаж прави разлика помеѓу групите во однос на задоволството од можноста вработените да не работат спротивно на нивната совест (морални вредности), која се издвојува како особено значајна, само уште кај вработените со покус стаж на моменталната работна позиција.

Вработените со покус стаж на моменталната позиција, се позадоволни, од колегите кои се подолго на иста работна позиција. Ако се земе предвид дека вработените со подолг стаж смениле многу работни позиции, најчесто на почеток на кариерата, тогаш лицата со

покус моментален стаж се воедно и оние вработени кои имаат покус вкупен стаж, од причини што се тие сега на почеток на кариерата. За вработените кои се покусо на моменталната позиција, исто како и за оние со покус вкупен стаж, задоволството од работата се поврзува, меѓу останатото, со моралните вредности, што укажува на погоре наведеното тврдење за преклопување на овие две групи.

Од сите демографски варијабли, присуството или отсуството на протоколи за работа, прави разлика во најмногу аспекти на работното задоволство. Познавајќи ја природата на здравствената работа каде од вработените се очекува да практикуваат сигурна пракса и висока одговорност за безбеден и успешен третман на пациентите, очекувано беше оваа варијабла битно да го детерминира работното задоволство на здравствените работници, што беше причина за воведување на прашањето за протоколи во прашалникот. Вработените кои работат според јасно определни протоколи за работа се позадоволни од нивните колеги кои не работат според протоколи во однос на достигнување, активност, напредок, авторитет, политика, надоместок, соработници, креативност, признавање, сигурност на услуга, сигурност на работа, социјален статус, супервизија на односи, техника на супервизија, одговорност, разновидност, услови за работа (седумнаесет од вкупно дваесет димензии на задоволството) и вкупно задоволство. Ваквите наоди укажуваат на потребата од задолжително воведување протоколи за работа во здравствените организации, како заради примарната намена - спроведување безбедна пракса базирана на докази, така и за зголемување на задоволството на вработените.

Резултатите на истражувањето не покажуваат значајни разлики во доживувањето на изворите на мобинг и вкупниот мобинг помеѓу вработените кои се разликуваат според платата, националноста, возраста, брачниот статус, должината на стажот на моменталната работна позиција, видот на вработувањето, работната позиција, употребата на протоколи.

Иако во поглед на возраста истражувањата покажуваат дека најизложени групи на мобинг, меѓу останатите, се младите, штотуку вработени лица, како и повозрасните работници пред пензионирање, оваа демографска варијабла во истражувањето не направи значајна разлика во доживувањето на мобингот, што се совпаѓа со резултатите од истражувањето на Сојузот на Синдикати на Република Македонија и Македонското мобинг здружение во 2009 (Величковска, 2009).

Оние вработени кои се различни по пол, ниво на образование, сектор на работа и вкупен работен стаж демонстрираат значајни разлики во перцепцијата на мобинг во работната организација.

Според бројни извори разликата во полот не е значајна за мобингот на работното место туку личните карактериститки на вработените: чесните вработени кои ги воочуваат и пријавуваат неправилностите на работното место или во работните обврски, ново вработените, младите и работниците пред пензија, мирните, повлечените, оние кои молчат и трпат, кои сакаат повеќе самостојност во работата и подобри услови за работа и вработените со ниска стручна спрема (Тодорова, 2012). Меѓу стручњаците сепак постои мислење дека жените се за нијанса поризична група (Величковска, 2009), што се совпаѓа со општото мислење во врска со полот и мобингот. Нашето истражување откри значајни разлики помеѓу мажите и жените вработени во здравството во перцепцијата на мобинг, во корист на машките испитаници. Мажите, за разлика од жените, почесто се чувствуваат мобирани, а особено од аспект на професионални и персонални навреди. Податоците според кои, жртви на мобинг се најчесто работниците од другиот пол (жените во група на мажи или мажите во група на жени) Лазаров (Lazarov, 2012), можат да ја објаснат перцепцијата за мобинг во корист на испитаниците од машки пол регистрирана во нашето истражување. Имено, во половата структура на примерокот во ова истражување жените се доминантна група во која мажите се „другиот пол“.

Помеѓу вработените со различен степен на образование забележана е значајна разлика во однос на сите индикатори за мобинг, како и вкупниот мобинг. Персонални навреди најмногу трпат вработените со вишо и друго образование, а професионални навреди повеќе трпат вработените со друго образование. Социјално поизолирани се чувствуваат вработените со вишо и друго образование. Вработените со вишо и друго образование се најизложени на вкупен мобинг. Интересно е дека вработените со друго образование се најмногу изложени на персонални и професионални навреди и се чувствуваат социјално изолирани и мобирани, повеќе од сите други групи со различно ниво на образование. Се поставува прашањето, дали вработените кои се идентификувале со „друго ниво на образование“ се најсвесни за постоењето на мобинг, или пак, имаат најголеми очекувања?

Вработените во приватниот сектор се чувствуваат повеќе социјално изолирани од нивните колеги во јавниот здравствен сектор. Кохезијата на работниците во приватниот сектор, иако незначително, сепак е на пониско ниво од кохезијата во јавните здравствени организации, што покрај компетитивноста, која е поизразена во приватниот сектор е најверојатно причина вработените во приватните организации да се чувствуваат повеќе социјално изолирани.

Разликата која постои меѓу вработените со различна должина на работниот стаж е евидентирана на ниво на сите извори на мобинг, како и во поглед на вкупниот мобинг, во корист на вработените со подолг работен стаж. Ваквите резултати се интересни од аспект на тоа што не е регистрирана значајна разлика во доживувањето на мобинг кај повозрасните вработени, како категорија која е поизложена на мобинг, бидејќи очекувано, тоа се лица со подолг работен стаж. Лицата кои се исклучително способни, стручни и креативни, како и средовечните вработени често се идентификувани како жртви на мобинг Шаљиќ (Šaljić, 2012). Оттаму, веројатно, разликата се должи на стручната супериорност која е резултат на долгогодишното искуство, поради што тие стануваат мета за моберите.

7. ЗАКЛУЧОК

Остварувањето на концептот достоинствена работа, покрај пристојниот приход, е директно поврзано со гарантирање на безбедно и здраво работно место, заштита на социјалните права на вработените и нивните семејства, подобри услови за личен просперитет на работникот и негова социјална интеграција, како и слободно изразување на потребите на работникот. Присуството на мобинг, и во најмала мера, како и незадоволството од работата и социјалната клима, се директни пречки за достоинството на работниците. Истражувањето на социјалните димензии на трудот во здравствената дејност (мобинг, работно задоволство, социјална клима), овозможи увид во нивната меѓузависност, природата, застапеноста и квалитетот, што нуди простор за посоодветно справување со предизвиците за достоинствена работа.

Нивото на мобинг меѓу вработените во здравствената дејност е директно поврзано со задоволството од работа, и индиректно, со социјалната клима во работната организација. Во здравствените организации каде нивото на задоволството од работата е поголемо, мобингот е на пониско ниво. Иако не е најдена директна поврзаност помеѓу социјалната клима и нивото на мобинг, сепак, поради условеноста на работното задоволство од социјалната клима, таа индиректно влијае врз мобингот, односно неговите извори. Отсуството на директна врска помеѓу социјалната клима и мобингот веројатно се должи на тоа што социјалната клима претставува колективен феномен, за разлика од мобингот кој е индивидуален, а се манифестира на колективно ниво. Воедно, задоволството на вработените е индивидуално доживување, што е слично на мобингот кој е индивидуално мотивиран и зависи од природата на личноста. Различните демографски карактеристики на вработените се делумно значајни за перцепцијата на социјалната клима, задоволството од работата и нивото на мобинг.

И покрај тоа што добиените резултати укажуваат дека мобингот меѓу вработените во здравствената дејност е помалку застапен, во однос општиот впечаток за состојбите во здравството, дава делумно вистинита слика за реалните состојби. Земајќи ја предвид хиерархиската структура во здравствените организации и односите меѓу вработените на различно хиерархиско и професионално ниво во кои се очекува високо ниво на послушност, од една страна, и силно изразена авторитативност, чија манифестација е често следена со упатување на пежоративни изрази за соработниците, повишување на тонот, барање на услуги кои се вон работните задачи на работниците итн., од друга страна, појавата на мобинг во здравствената дејност има пошироки размери од она што е регистрирано во ова истражување, како и о непосредната практика. Прифатениот манир на односи, традицијата, културните норми и менталитетот ја моделираат перцепцијата за мобинг и влијаат врз општиот впечаток за постоење на мобинг, што во случајот со здравствените работници резултира со поголема толерантост кон мобингот, што налага потреба од поголема едукација и и сензибилизација на менаџментот.

На појавата на мобинг не може да и се застане на пат само со поединечни потези, туку сериозно треба да се ревалоризира поимот на колективна акција во насока на заштита на човековиот интегритет, и консеквентно, достоинството на вработените.

8. ПРЕПОРАКИ

Правилното третирање на концептот достоинствена работа подразбира кумулативен напор на чинителите кои влијаат во процесот на менаџирање за остварување на сите негови аспекти, а не само достоинствен приход. Задоволството од работата, социјалната клима и мобингот како димензии кои несомнено го афектираат овој концепт, во делот на остварување на социјалните права на работниците, бараат **интегрален пристап и третман** од повеќе актери во општеството. Во поширок контекст, социјалните димензии на трудот се од интерес за севкупниот социјален развој, сфатен како комплексен и мултидимензионален процес, кој се стреми кон повисок квалитет на животот на луѓето, преку осознавање на нивните потреби, барања, стремежи и цели, како и можностите за нивно задоволување (Пејковски, 2008).

Организациите од областа на здравството, со поддршка од **Министерството за здравство**, требаат да креираат политики за зголемување на работното задоволство кај вработените во здравствениот сектор. Ова особено се однесува на паричниот надомест, кој треба да соодветствува на вложениот труд и одговорност, можностите за напредок во кариерата, реализација на стручните способности и вештини, како и активности за јакнење на тимскиот дух и подобрување на интерперсоналните односи - *team building*.

Претставниците на синдикатот и невладиниот сектор потребно е да делуваат во насока на намалување на политизираноста во здравствениот сектор, преку анимирање на јавното мислење за овие суптилни теми и за јакнење на свеста и знаењето на здравствените работници и менаџери.

Една од најважните активности на **кадрите кои управуваат со човечките ресурси во здравствените организации** во однос на мобингот е сензибилизација и едукација на вработените во здравствениот сектор за препознавање на мобирачки активности и нивно охрабрување да ги пријават истите.

Работодавецот задолжително треба го запознае секој вработен со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот при самото вработување и во текот на работењето, согласно член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работно

место (Службен весник на РМ 79/2013). Запознавањето треба да биде во писмена форма со потпис на вработениот и работодавецот и датумот на потпишување.

Следејќи ја девизата „*подобро да се спречи отколку да се лекува*“, Министерството за здравство треба да криеира превентивни програми кои ќе бидат обигаторни за работодавците. Борбата против мобингот подразбира спроведување мерки на **примарна превенција** (оптимизација на работниот амбиент и работното време, создавање на јасни услови за работа, делегирање на работни задачи прилогдени на работниот профил, доверување на управувањето со човечките ресурси на стручни и посветни кадри, промовирање на работна култура со акцент на мирно решавање на конфликтите, информирање на работниците за препознавање и преземање чекори за справување со мобирачки дејствија). Во ситуации кога мобингот веќе започнал неопходно е да се преземат мерки на **секундарна превенција** (доверлив советник кој ќе ги сослуша вработените кои мислат дека се изложени на мобинг, медијација, заштита и помош на жртвите на мобинг, санкционирање на моберите и работодавците). **Терциерната превенција** подразбира помош на жртвите, што побрзо да повторно да воспостават нормално психо-физичко функционирање и да го повратат уништеното достоинството.

Министерството за труд и социјална политика би требало да изготви стратегија за намалување на психичкото, физичкото и половото вознемирување на работно место со предлагање на мерки за заштита на работниците од мобинг.

Со оглед на евидентните потешкотии за докажување на мобингот во судските спорови, вработените треба да се охрабрат архивирано да ги евидентираат мобирачките активности, како и да го запозанваат синдикатот преку синдикалните претставници.

Наодите од ова истражување може да бидат мотив за идните истражувачи да спроведат продлабочени истражувања на социјалните димензии на трудот, со цел дополнително да се зголеми задоволството од работата, да се унапредат социјалните димензии на трудот и да се осознаат причините за појава на мобинг, како предуслов за креирање стратегии на менаџирање со човечките потенцијали во насока на унапредување на работното достоинство.

ЛИТЕРАТУРА

- Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: a case study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, Vol.2, Issue 4, pg. 501-520
- Ayoko O., Callan V.J and Hartell C.E.J. (2003). Workplace conflict, bullying and counterproductive behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 11(4) pg. 283-301
- Bodiroga-Vukobrat, N. (2006). *Mobbing - pravni aspekti*, Zagreb, prezentacija, slide number 11
- Bojanović, R. (1988), *Psihologija međuljudskih odnosa*, Beograd: Naučna knjiga
- Campbell, J.P, Dunnette, M.D, Lawler E.E & Weick, K.E (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*, New York: McGraw-Hill
- Carlucci D., Schiuma G., Sole F., Linzalone R., (2009). "Assessing and managing climate into healthcare organizations", *Proceedings of the International Scientific Conference Insights into the Sustainable Growth of Business*, 19-21 November 2009, Vilnius, Lithuania
- Cassitto M. Grazia (2003). *Psychological harassment at work*, World Health Organization Protecting workers health series n.4, pg. 8-30
- Clarke, S., Sloane, D. and Aiken, L. (2002). "Effects of hospital staffing and organizational climate on needlestick injuries to nurses", *American Journal of Public Health*, Vol. 92 No. 7, pp. 1115-1119
- Cole, Grubb Sauter, Swanson & Lawless, (1997). Psychosocial correlates of harassment, threats and fear of violence in the workplace, *Scand J work environment health*, vol.23, No.6
- Council of Europe (1996). European Social Charter (revised), Strasbourg, 3 May 1996, available at <http://www.coe.int/en/> (visited webpage at: 25.04.2015)
- Culbertson A. & Rodgers W. (1997). Improving managerial effectiveness in the workplace: The case of the sexual harassment of navy women, *Journal of applied social psychology*, vol.27, issue 22, pg. 1953-1971
- Ege H. (2000). *Mobbing just what is psychological terror in the workplace*, Leadership medica n.3/2000, available at: <http://www.cesil.com/0300/mobbing03.htm> (visited webpage at: 25.02.2015)

- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work, *International Journal of Manpower*, Vol. 20, No.1-2, pp. 16-27
- Ferris, P. A. (2009). The Role Of The Consulting Psychologist In The Prevention, Detection, And Correction Of Bullying And Mobbing In The Workplace. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 61 (3), 169 –189
- Fleishman, E.A. (1953). Leadership climate, human relations training, and supervisory behavior, *Personnel Psychology*, Vol.6, pg. 205-222
- Forehand, G. A., Gilmer, B. V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior, *Psychological Bulletin*, Vol. 62, No. 6, pp. 361-382
- Guzina, M (1980), *Kadrovska psihologija*, Beograd: Naučna knjiga
- Healthgrouper, (2012). *Задоволството од работата помеѓу докторите во Македонија - специјален извештај*. Достапно на: www.healthgrouper.com. (посетено на: 22.07.2015)
- Hillard J.R (2009). *Current psychiatry: Workplace mobbing: are they really out to get your patient?* pg. 45-51
- Houseker J. & Saiz S. (2006). *Warning: Mobbing is legal, work with caution*. Available at: <http://counselingoutfitters.com/Housker.htm> (visited webpage at: 22.02.2015)
- International Labour Organization, (1999). *Decent Work: Report of the Director-General*, ILC 87th Session, ILO, Geneva, June 1999.
- Johannesson, R.E (1973) .Some problems in the measurement of organizational climate, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 10, pp. 118-144
- Jones, A.P & James, L.R (1977). Naval medical research & Development Command, *Psychological and Organizational Climate*, pg.2, Available at: <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a042202.pdf> (visited webpage at: 08.03.2015)
- Kamp, J. & Brooks P., (1991). Perceived organizational climate and employee counter productivity, *Journal of business and psychology*, Vol 5, No.4
- Kostelić – Martić, A. (2005). *Mobing: psihičko maltretiranje na radnome mjestu*, Zagreb: Školska knjiga
- Lazarov, S. I., (2012). Mobing, psihološki teror na radnom mestu. Достапно на <http://www.sindikatzdravstva.org.rs> (посетено на 22.08.2015)
- Lewin, K, Lippitt, R. & White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates, *Journal of Social Psychology*, 10: 271-301

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of work and organizational psychology*, (vol.5, issue 5)
- Leymann, H. (1996). *The mobbing encyclopedia, bullying, whistleblowing* Available at: <http://www.leymann.se/> (visited webpage at: 17.04.2013)
- Lindemeier, B. (1996). Bylling, Symptoms and intervention of the company physician, *DieBerufsgenossenschaft*, pg.428-431
- Lorenc, K. (1963). *On Aggression*, Publisher: Methuen Publishing
- Lubarda, B. (2008). Mobing/buling na radu - zlostavljanje/zastrašivanje na radu -pravni aspekti, uz osvrt na medicinske, psiho-socijalne i ekonomske aspekte, *ABC - časopis urgentne medicine*, Vol. 8 No. 3, pp. 133-142
- Maureen, D. & Len, S. (2012). *Mobbing causes, consequences and solutions; Involuntary or job loss, published at: Oxford Scholarship Online* pg. 178-180 Available at: http://books.google.mk/books?id=4_rylvl7EucC&pg=PA178&lpg=PA178&dq=mobbing+job+satisfaction&source=bl&ots=3uF5dDO41c&sig=AtVI3LiSR_2pGWlaPqUO2uUWiyw&hl=en&sa=X&ei=Nie2UYWHAcraPIPFgegE&redir_esc=y#v=onepage&q=mobbing%20job%20satisfaction&f=false (visited webpage at: 15.03.2015)
- McGregor, D. (1960). The human side of enterprise; *New York, Reflections*, Volum 2, Number 1. Available at: <http://www.kean.edu/~lelovitz/docs/EDD6005/humansideofenterprise.pdf> (visited webpage at: 25.02.2015)
- Milczarek, M. (2010). *Workplace Violence and Harassment: a European picture*. European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, European Risk Observatory Report. Available at <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC> (visited webpage at: 17.04.1015)
- Mok, E. and Au-Yeung, B. (2002). "Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong", *Journal of Nursing Management*, Vol. 10, pp. 129-137
- Moos, R.H. (1986). *The human context: Environmental determinants of behavior*, Publisher: R.E Krieger (Malabar, Flo)
- Nikić, D., Arandelović, M., Nikolić, M., Stanković, A. (2007). Zadovoljstvo poslom kod zdravstvenih radnika. Niš: Medicinski fakultet.
- Ramage, R. (1996). Mobbing in the workplace, *New Law Journal published on 25 October and 1 November 1996*. Available at: <http://www.law-office.demon.co.uk/art%20mobbing-1.htm> (visited webpage at: 28.03.2015)

- Randle, J. (2006). *Measuring workplace bullying, Einarsen and negative acts*, p.g 15-16
- Sardžoska, E. (2008). Relationship among perceptions of quality of work life and job satisfaction. Сборник научни доклади. III Национален конгрес по психология. София, 28-30 октомври:Софи-Р, 352-356
- Schnake M.E (1983). An empirical assessment of the effects of affective response in the measurement of organizational climate, *Personal Psychology* 36, pg. 791-807
- Schneider, B. (1972). Organizational climate; individual preference and organizational realities. *Journal of Applied Psychology*, Volumen 56, pg. 211-217
- Shalloross L. (2008). *Workplace mobbing: Expulsion, exclusion and transformation*, Griffith Universitypg. 3-13 Available at: http://www.lindas.internetbasedfamily.com/f/SHALLCROSS_LINDA1.pdf (visited webpage at: 28.02.2015)
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks, CA.: Sage.
- St.Cloud State University Mediation program (2010). *How to respond to mobbing, bullying, harassment, or other forms of work interference*. pg. 3-13 Available at: <http://www.stcloudstate.edu/mediation/pdf/HelpManual-12-16-2010.pdf> (visited webpage at: 28.02.2015)
- Stone, P.W., Larson, E. L., Mooney-Kane, C., Smolowitz, J., Lin, S., and Dick, A. (2006). "Organizational climate and intensive care unit nurses' intention to leave", *Critical Care Medicine*: Vol. 34 No. 7, pp. 1907-1912.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, pp. 203-214 Available at: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414855#preview> (visited webpage at: 20.02.2015)
- Washington State Department of Labor & Industries, *Workplace bullying and Disruptive Behavior- What everybody needs to know*, pg.1-7 Available at: <http://www.lni.wa.gov/Safety/Research/Files/Bullying.pdf> (visited webpage at: 18.03.2015)
- Weis, J.D, Dawis. V.R, England. W.G, Lofquist. H.L. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionare. Minnesota: University of Minnesota.
- Westhues, K. (2002). At the mercy of the mob: A summary of research on workplace mobbing [Electronic version]. *Canada's Occupational Health and Safety Magazine*, Vol: 18, N.8, pg.

30-36 Available at: <http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/ohs-canada.htm> (visited webpage at: 20.04.2013)

Šaljić, E. (2013). *Žrtve mobinga, Pravne teme*, Godina 1, Br. 2, str. 12-18

Величковска, Ј. (2009). *Мобинг психички притисок на работно место*, Сојуз на Синдикати на Република Македонија, Скопје

Државен завод за статистика на Република Македонија, (2015). Просечна месечна исплатена нето - плата по вработен , мај 2015 година, Соопштение Бр. 4.1.15.58

Маженкова - Трајанова, Т. (2011). *Годишник на трудови*: Европски Универзитет на Република Македонија, Скопје, стр. 417-433

Матлиевска М., Миладинов Г. (2011). *Основи на здравствен менаџмент (интерна скрипта)*. Достапно на : <http://eprints.ugd.edu.mk/6799/> (посетено на 20. 04.2015)

Наумовска, Л. (2011). *Организациската култура, причина за неуспех во многу компании. Годишник на трудови*: Европски Универзитет на Република Македонија, Скопје, стр. 69-83

Николоски, Т. (2005). *Психологија на Трудот*. Скопје : Филозофски Факултет

Пејковски, Ј. (2008). *Социјален развој*. Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ Филозофски факултет, Скопје

Руси, Х. (2004). *Перцепциите на работната средина во образовната и здравствената организација*, Скопје: Филозофски факултет

Сарџовска, Е. (1999). *Перцепции на социјалната клима и работното задоволство на вработените во услужната средина. Годишен зборник*: Филозофски Факултет, Скопје, стр.228-240

Сарџоска, Е. (2009). *Психологија на организацијата*, Скопје: Филозофски факултет

Селовски, Г. (2012). *Мобинг во Република Македонија, Презентација – Резултати од анкетата. Извештај од Прва Годишна Конференција на проектот „Антимобинг Мрежа - МК“*. 23.01.2012 Скопје

Тодорова, Б., (2012). *Мобингот во трудовото законодавство на Република Македонија наспроти регулативата на земјите од ЕУ, Journal for European Issues EVRODIJALOG, issue: 16/2012, pages: 123-133* Достапно на <http://www.ceeol.com/> (посетено на 20.03.2015)

Закони:

Закон за дополнување на Законот за работните односи, Службен весник на Република Македонија, бр. 114/2009

Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на Република Македонија, бр. 79/2013

Закон за здравствена заштита, Службен весник на Република Македонија, бр. 43/2012

Закон за трансформација во редовен работен однос, Службен весник на Република Македонија, бр. 20/2015

Колективен договор за здравствената дејност на Република Македонија, Службен весник на Република Македонија, бр. 60/2006

Прилог (мерни инструменти)

БИОГРАФСКИ ПОДАТОЦИ

Инструкции: Заокружете го тврдењето коешто се однесува на Вас

Пол

Машки	Женски
-------	--------

Возраст

20-29 години	30-39 години	40-49 години	Повеќе од 49 години
--------------	--------------	--------------	---------------------

Национална припадност

Македонец	Албанец	Друго
-----------	---------	-------

Брачен статус

Самец	Во брак	Разведен	Вдовец
-------	---------	----------	--------

Степен на образование

Основно	Средно	Вишо	Високо	Друго
---------	--------	------	--------	-------

Висина на плата

0 - 15.000 ден	15.000 - 30.000 ден	30.000 - 45.000 ден	над 45.000 ден
----------------	---------------------	---------------------	----------------

Сектор на работа

Јавен	Приватен
-------	----------

Вкупен работен стаж

0 - 15 години	Над 16 години
---------------	---------------

Работен стаж на моментална позиција

0 - 10 години	Над 11 години
---------------	---------------

Вид на вработување

Договор на дело	Определено време	Неопределено време
-----------------	------------------	--------------------

Работна позиција

Лекар	Медицинска сестра/акушерка	Друго
-------	----------------------------	-------

Дали вашата работа е регулирана со јасно определени протоколи за работа

Да	Не
----	----

Анкетен образец за проценка на социјалната клима

Одговорете на секоја точка на скалата со заокружување на еден од четирите броеви притоа земајќи го предвид следното:

- Доколку сметаш дека исказот воопшто не ти се случил, заокружи го бројот „1“ - „Не се согласувам“
- Доколку сметаш дека исказот, одвреме - навреме, но ретко одговара на она што ти се случува, заокружи го бројот „2“ - „Речиси не сум согласен“;
- Доколку сметаш дека исказот поприлично ти се случува, заокружи го бројот „3“ - „Речиси сум согласен“;
- Доколку сметаш дека исказот одговара со она што постојано ти се случува, заокружи го бројот „4“ - „Се согласувам“;

На моето сегашно работно место...

Скала за ангажираност со работата

1.	Работата ми е многу интересна	1	2	3	4
2.	Колегите се стремат кон повисоки достигнувања во работата	1	2	3	4
3.	Во екипата настојувам работата да се заврши во определениот рок	1	2	3	4
4.	Се гордеам со работните постигнувања	1	2	3	4
5.	Вработените вложуваат големи напори во тоа што го прават	1	2	3	4
6.	Мал број колеги доброволно прифаќаат вонредна работа	1	2	3	4
7.	Работата ја извршувам со желба	1	2	3	4
8.	Тешко може луѓето да се натераат да вршат некаква дополнителна работа	1	2	3	4
9.	Немаме посебен интерес за резултатите од работата	1	2	3	4

Скала за кохезија меѓу соработниците

1.	На работното место подготвени сме да им помагаме на новоназначените колеги за да се чувствуваат убаво	1	2	3	4
2.	Нема особена желба за екипно работење	1	2	3	4
3.	Со колегите си помагаме при тешкотии	1	2	3	4
4.	Со колегите често се дружиме и надвор од работното време	1	2	3	4
5.	Со колегите ги споделуваме и личните проблеми	1	2	3	4
6.	Имаме разбирање на работното место	1	2	3	4
7.	Има многу конфликти на моето работно место	1	2	3	4
8.	Со колегите често прославуваме заедно лични празници	1	2	3	4
9.	Во организацијата често се шират интриги	1	2	3	4

Скала за поддршка од претпоставен

1.	Непосредно претпоставените често разговараат со подредените	1	2	3	4
2.	Непосредно претпоставените обично ги стимулираат подредените за постигнување добри работни резултати	1	2	3	4
3.	Раководителите се склони да не прифаќаат критики од подредените	1	2	3	4
4.	Раководителите од нашата организација им посветуваат внимание на предлозите од подредените	1	2	3	4
5.	Раководството често ги критикува подредените и за ситници	1	2	3	4
6.	Раководството ги поддржува барањата на подредените за покачување на платите	1	2	3	4
7.	Барањата на раководителите кон подредените се многу високи	1	2	3	4
8.	Раководството пројавува интерес за личните проблеми на подредените	1	2	3	4
9.	Раководителите ретко се залагаат за своите луѓе	1	2	3	4

Анкетен образец за испитување на мобингот- Negative Act Questionnaire (NAQ)

Одговорете на секое тврдење со заокружување на еден од петте броеви, притоа земајќи го предвид следното:

- Доколку чувствуваш дека врз тебе или врз твојата работа не биле упатени никакви незаслужени критики, навреди, неправда, заокружи го бројот „1“ - „никогаш“;
- Доколку чувствуваш дека одвреме-навреме добиваш лични или професионални незаслужени критики, навреди, неправда, заокружи го бројот „2“ - „понекогаш“;
- Доколку чувствуваш дека месечно добиваш лични или професионални незаслужени критики, навреди, неправда, заокружи го бројот „3“ - „месечно“;
- Доколку чувствуваш дека неделно твојата работа и личност добиваат незаслужени критики, навреди, неправда „4“ - „неделно“;
- Доколку чувствуваш дека твојата работата и личност секојдневно трпи незаслужени критики, навреди, неправда, заокружи го бројот „5“ - „дневно“.

На моето сегашно работно место...

	Некој ми сокрива информации, со цел работата да ми се искомплицира	1	2	3	4	5
	Зададена ми е работа под моите компетенции	1	2	3	4	5
	Лишен сум од одговорност на работните задачи	1	2	3	4	5
	Намалена ми е стручноста и моите напори	1	2	3	4	5
	Доживувам експлоатација на работа	1	2	3	4	5
	Постојано ме потсетуваат на моите грешки	1	2	3	4	5
	Имам барања за несакани сексуални услуги	1	2	3	4	5
	Навредуван/на, исмеван/на сум	1	2	3	4	5
	Ме озборуваат	1	2	3	4	5
0.	Постојано ми се забележува за мојот приватен живот	1	2	3	4	5
1.	Имам вербални закани	1	2	3	4	5
2.	Имам непосакувано сексуално внимание	1	2	3	4	5
3.	Психички сум малтретиран/на, или имам закани за физичко малтретирање	1	2	3	4	5
4.	Изложен/на сум на непријателство или молчење секогаш кога ќе почнам разговор	1	2	3	4	5
5.	Моите ставови и мислења се занемаруваат	1	2	3	4	5
5.	Добивам заканувачки, обвинувачки телефонски повици или пораки	1	2	3	4	5
7.	Сум се соочил/ла со непријатни изненадувања	1	2	3	4	5
8.	Моите права ми се скратени поради мојот пол	1	2	3	4	5
9.	Моите права ми се скратени поради мојата возраст	1	2	3	4	5
0.	Ми забележуваат дека работам премногу напорно	1	2	3	4	5
1.	Има предлози од страна на вработените да дадам отказ	1	2	3	4	5
2.	Социјално сум изолиран/на од другите вработени или од групните активности	1	2	3	4	5

Анкетен обрзаец за испитување за задоволство од работата

Во прашалникот се дадени 100 тврдења кои се однесуваат на карактеристиките на Вашето работно место какви што се условите за работа, платата и др. Испитувањето е анонимно. Нема точни и неточни одговори. Ве молиме, оценете го степенот на вашето задоволство од соодветната карактеристика така што ќе го заокружите бројот кој одговара на вашата оцена.

Степен на оцената:

- 1 - многу незадоволен/на
- 2 - незадоволен/на
- 3 - ниедно
- 4 - задоволен/на
- 5 - многу задоволен/на

На мојата сегашна работа, еве како се чувствувам во однос на наведените карактеристики:

- 1. Можноста да им бидам на услуга на другите. 1 2 3 4 5
- 2. Можноста да спроведам во дело некоја моја идеја. 1 2 3 4 5
- 3. Можности сам/а да ја извршувам работата без чувство дека тоа е морално неисправно.
1 2 3 4 5
- 4. Можноста да работам сам/а. 1 2 3 4 5
- 5. Разновидноста на работата. 1 2 3 4 5
- 6. Можноста другите да ме прашаат за упатство. 1 2 3 4 5
- 7. Можноста да ја работам работата која најдобро ја знам. 1 2 3 4 5
- 8. Општествениот статус кој доаѓа со работата. 1 2 3 4 5
- 9. Политиката и праксата која оваа компанија ја има кон вработените. 1 2 3 4 5
- 10. Начинот на кој јас и мојот надреден се разбираме. 1 2 3 4 5
- 11. Сигурноста на работата. 1 2 3 4 5
- 12. Висината на платата за која работам. 1 2 3 4 5
- 13. Работните услови (греење, осветлување, вентилација) на работа. 1 2 3 4 5
- 14. Можности за напредување. 1 2 3 4 5

15. Техничкото знаење на мојот надреден. 1 2 3 4 5
16. Духот на соработка меѓу колегите. 1 2 3 4 5
17. Можноста да бидам одговорен за планирање на сопствената работа. 1 2 3 4 5
18. Начинот на кој приметувам кога добро ја извршувам работата. 1 2 3 4 5
19. Можноста да ги видам резултатите од работата која ја работам. 1 2 3 4 5
20. Можноста да бидам активен/а поголемиот дел од времето. 1 2 3 4 5
21. Можноста да им бидам на услуга на луѓето. 1 2 3 4 5
22. Можноста да смислам и спроведам во дело нови и оригинални работи.
1 2 3 4 5
23. Можности да работам работи кои не се против моите религиозни уверувања.
1 2 3 4 5
24. Можноста да работам сам/а на работа. 1 2 3 4 5
25. Можноста да работам поинакви работи од време на време. 1 2 3 4 5
26. Можноста да им кажам на другите вработени како да работат. 1 2 3 4 5
27. Можноста да работам работа која одговара на моите способности. 1 2 3 4 5
28. Можноста да бидам “некој” во заедницата. 1 2 3 4 5
29. Политиката на компанијата и начинот на која таа се спроведува. 1 2 3 4 5
30. Начинот на кој мојот шеф се однесува кон неговите/нејзините вработени.
1 2 3 4 5
31. Начинот на кој работата ми обезбедува сигурна иднина. 1 2 3 4 5
32. Можноста да заработам онолку пари колку што заработуваат моите соработници. 1 2
3 4 5
33. Физичкото опкружување каде што работам. 1 2 3 4 5
34. Можноста да се истакнам на работа. 1 2 3 4 5
35. Компетенцијата на мојот надреден да донесува одлука. 1 2 3 4 5
36. Можноста да развијам блиско пријателство со моите колеги. 1 2 3 4 5
37. Можноста сам/а да донесувам одлуки. 1 2 3 4 5
38. Начинот на кој добивам признанија за работата која ќе ја извршам. 1 2 3 4 5
39. Можноста да бидам горд/а на добро извршена работа. 1 2 3 4 5
40. Можноста поголем дел од времето да работам нешто. 1 2 3 4 5

41. Можноста да им помогнам на другите. 1 2 3 4 5
42. Можноста да пробам нешто што е различно. 1 2 3 4 5
43. Можноста да работам работи кои не одат против мојата совест. 1 2 3 4 5
44. Можноста да бидам сам/а на работа. 1 2 3 4 5
45. Рутината на работата која ја работам. 1 2 3 4 5
46. Можноста да ги надгледувам другите. 1 2 3 4 5
47. Можноста да ги искористам своите најдобри способности. 1 2 3 4 5
48. Можноста да бидам во контакт со важни луѓе. 1 2 3 4 5
49. Начинот на кој вработените се информирани за политиката на компанијата.
1 2 3 4 5
50. Начинот на кој шефот ги подржува неговите/нејзините вработените (кај највисокото раководство). 1 2 3 4 5
51. Начинот на кој работата ми обезбедува постојано вработување. 1 2 3 4 5
52. Висината на мојата плата во споредба со слични работи во други компании.
1 2 3 4 5
53. Пријатноста на работните услови. 1 2 3 4 5
54. Начинот на кој се врши промоција за оваа работа. 1 2 3 4 5
55. Начинот на кој шефот врши делегирање. 1 2 3 4 5
56. Пријателскиот однос на моите соработници. 1 2 3 4 5
57. Можноста да бидам одговорен за работата на другите. 1 2 3 4 5
58. Признанието кое го добивам за работата која ја извршувам. 1 2 3 4 5
59. Можноста да направам нешто значајно. 1 2 3 4 5
60. Можноста да бидам ангажиран/на со работа. 1 2 3 4 5
61. Можноста да работам работи за другите луѓе. 1 2 3 4 5
62. Можноста да развијам нови и подобри начини да ја работам својата работа.
1 2 3 4 5
63. Можноста да работам работа која не ги повредува другите луѓе. 1 2 3 4 5
64. Можноста да работам независно од другите. 1 2 3 4 5
65. Можноста да работам нешто различно секој ден. 1 2 3 4 5
66. Можноста да им кажувам на другите што да работат. 1 2 3 4 5

67. Можноста да работам нешто каде ги искористувам своите способности.
1 2 3 4 5
68. Можноста да бидам важен/на во очите на другите. 1 2 3 4 5
69. Начинот на кој политиката на компанијата се спроведува во пракса. 1 2 3 4 5
70. Начинот на кој мојот шеф одговара за поплаките на неговите/нејзините вработени. 1 2
3 4 5
71. Стабилноста на мојата работа. 1 2 3 4 5
72. Мојата плата и вредноста на работата која ја извршувам. 1 2 3 4 5
73. Физичките работни услови на работа. 1 2 3 4 5
74. Можноста за напредување во оваа работа. 1 2 3 4 5
75. Начинот на кој мојот шеф обезбедува решенија за тешки проблеми. 1 2 3 4 5
76. Леснотијата со која се спријателувам со моите соработници. 1 2 3 4 5
77. Слобода да користам свои одлуки. 1 2 3 4 5
78. Начинот на кој обично ми кажуваат кога добро работам. 1 2 3 4 5
79. Можноста да дадам се од себе постојано. 1 2 3 4 5
80. Можноста да бидам во движење цело време. 1 2 3 4 5
81. Можноста да бидам од некоја мала помош на другите луѓе. 1 2 3 4 5
82. Можноста да пробам сопствени методи додека ја извршувам работата.
1 2 3 4 5
83. Можноста да ја извршувам работата без чувство дека некогаш изневерувам.
1 2 3 4 5
84. Можноста да работам одвоено од другите. 1 2 3 4 5
85. Можноста да работам многу различни задачи на работа. 1 2 3 4 5
86. Можноста да им кажувам на другите што да работат. 1 2 3 4 5
87. Можноста да ги искористам своите способности и вештини. 1 2 3 4 5
88. Можноста да имам сигурно место во организацијата. 1 2 3 4 5
89. Начинот на кој компанијата се однесува кон вработените. 1 2 3 4 5
90. Личниот однос помеѓу мојот шеф и неговите/нејзините вработени. 1 2 3 4 5
91. Начинот на кој се избегнуваат отпуштања и трансфери во мојата работа.
1 2 3 4 5

92. Висината на мојата плата во споредба со другите работници. 1 2 3 4 5
93. Работни услови. 1 2 3 4 5
94. Мојата шанса за напредување. 1 2 3 4 5
95. Начинот на кој мојот шеф ги обучува вработените. 1 2 3 4 5
96. Начинот на кој колегите се сложуваат едни со други. 1 2 3 4 5
97. Одговорноста на мојата работа. 1 2 3 4 5
98. Пофалбите кои ги добивам за добро извршена работа. 1 2 3 4 5
99. Чувство на исполнетост кое го добивам од работата. 1 2 3 4 5
100. Можноста да бидам ангажиран/а во текот на целото работно време. 1 2 3 4 5