

Елисавета САРЏОСКА

УДК: 174

ЕТИЧКОТО ОДНЕСУВАЊЕ НА ПРЕТПОСТАВЕНИОТ И ТЕНДЕНЦИЈАТА ЗА НАПУШТАЊЕ НА РАБОТАТА КАКО ФАКТОРИ НА ОРГАНИЗАЦИСКАТА ПРИВРЗАНОСТ

Организациската приврзаност претставува значајна компонента во менаџментот на човековите ресурси за постигнување на задоволителна ефикасност на вработените и на организацијата во целина. Организациската приврзаност која според видот може да биде афективна, континуирана и нормативна, а се манифестира со висока или ниска лојалност, може да се дефинира со степенот на идентификација на индивидуата со вредностите и целите на организацијата, и вклученоста во организацијата (Mowday, Porter & Steers, 1982 според Mc Kenna, 2000). *Афективната приврзаност* претставува емоционална преданост на личноста кон организацијата и нејзината желба за останување на работа во неа; *континуираната лојалност* го изразува степенот на фиксираност на индивидуата кон организацијата според перцепцијата на личните постигања, конкурентноста на пазарот на работна сила и ризиците од напуштање на работата; *нормативната лојалност* го истакнува значењето на работата во животот на индивидуата воопшто, и посебно, на должноста и одговорноста што ја чувствува кон организацијата, и нејзината подготвеност за дополнителни вонстандардни работни напори. За влијанието на организациската приврзаност врз учинокот е најдено дека подобрите работници покажувале висока афективна и ниска (или оптимална) континуирана приврзаност, бидејќи високата континуирана приврзаност на индивидуата би можела да се должи на нејзината неефикасност, некомпетентност или слабиот интерес за неа на надворешниот пазар (Mc Kenna, 2000). Во студијата на менаџери во прехранбено услужната индустрија било најдено дека афективната приврзаност е пози-

тивно, а континуираната приврзаност негативно поврзана со работниот учинок (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin & Jackson, 1989), според Schultz & Schultz, (1990). Во истражувањето на Sardzoska (2001) спроведено во АД „Комерцијална банка“ од Скопје, е најдена висока афективна и нормативна приврзаност при едновремена оптимална бихевиорална приврзаност на вработените што резултирало со ефикасно работење на оваа банка. Во истражувањето на O'Driscoll (1987) на 119 банкарски службеници од Нова Гвинеја, била добиена висока поврзаност помеѓу организациската приврзаност и мотивацијата за постигнување не само кај работници со работен стаж поголем од 2 год., туку и кај оние со помал од бм., при што приврзаноста водела и до зголемено работно задоволство (според Schultz & Schultz, 1990). И во истражувањето на Андова (2002) спроведено меѓу просветни работници во едно основно училиште од Скопје, е најдена значајна поврзаност помеѓу организациската приврзаност и работното задоволство. Истражувањата сугерираат дека организациската приврзаност е поврзана со редуциран апсентизам и напуштање на работата (Schultz & Schultz, 1990). По наше мислење, тоа произлегува оттаму што организациската приврзаност подразбира постоење на силно изразена желба за останување во работната организација односно не постоење намера и тенденции за напуштање на работата. Споменатите тенденции може да бидат општествени и персонолошки. Првите се определени со случувањата на пазарот на работна сила кој нуди можност за нови вработувања и компетентност на индивидуата, а вторите од перципираната сигурност на работното место и постигнатите работни резултати на индивидуата. Sennett, 1998 истакнува дека не може да се очекува да се развие организациска приврзаност кај вработените доколку се тие принудени да прифаќаат краткотрајни и непостојани вработувања (според Mc Kenna, 2000). Во услови на современите флексибилни фирми и работни пазари во кои индивидуите малку водат сметка едни за други, веројатно има негативни морални последици по вработените. Според тоа, зголемена организациска приврзаност може да се очекува ако индивидуите и организацијата

се придржуваат и работат според работната етика како систем на вредности и сфаќања за тоа што се подразбира под добро и правилно однесување и работење (Donkin, 1998; Dunfee, 1977; Jack & Dixon, 1993; Maitland, 1999; O'Reilly, 1998) според Mc Kenna (2000). Кон моралниот кодекс неопходно е подеднакво да се придржуваат вработените од сите организациски нивоа, од оперативците, преку непосредните претпоставени и повисоките менаџери, до највисоката извршна власт во организацијата. Во такви услови, бизнис етиката стекнува мотивациски ефект поттикнувајќи го правилното извршување на работните должности и одговорности, зголемувајќи ја организациската приврзаност на вработените, и развивајќи ја организациската култура (суштинските вредности и норми) и клима (тековните врски и односи помеѓу вработените). Доколку постои реципроцитет во моралното однесување помеѓу вработените и нивните претпоставени, односно, доколку менаџерите ја манифестираат очекуваната поддршка и разбирање за вложените работни напори на своите подредени, тогаш е веројатно дека вработените ќе реагираат со уште поголема организациска приврзаност.

Преку степенот на изразеност на компонентите на организациската приврзаност, може да се изврши предикција на нивото на приврзаноста. Во ова истражување, конкретно се поаѓа од две компоненти на приврзаноста: *афективната* (што ја вклучува желбата за останување во организацијата наспроти тенденциите за нејзино напуштање) и *нормативната* (што се однесува на степенот на совпаѓање на етичкото однесување на претпоставените според работната етика со вработените и организацијата во целина). Истражувањето* е спроведено во една предучилишна работна организација од Р. Македонија за која поради деликатноста на работата со најчувствителната популација- децата од најмала до предучилишна возраст, (од 1 до 6 г.)- организациската приврзаност на вработените е особено значајна, пред се' од аспект на

Во трудот се делумно презентирани резултати од научно-истражувачкиот проект што е финансиран од Министерството за наука од 2001 год.

совесно извршување на работните задолженија што подразбира висок степен на морална одговорност.

Во истражувачката хипотеза се тврди дека повисокото етичко однесување на претпоставениот и смалената тенденција за напуштање на работата се поврзани со зголемена организациска приврзаност на вработениот персонал. Етичкото однесување на претпоставениот и тенденцијата за напуштање на работата беа третирани како независни, а организациската приврзаност како зависна истражувачка варијабла.

Компонентите на организациската приврзаност се операционализирани со скорови од соодветни потскали опишани во Метод.

Метод

Испитаници

Истражувањето е спроведено на пригоден примерок од 26 испитаници избрани од анкетираниите 42 вработени во предучилишната установа во општествена сопственост „Фемо Кулаков“ од Неготино, кои според работното место беа: педагог-3, воспитувач-15, негувателка-6 и педагошко медицинска сестра-2. Според образованието беа со: високо-3, со вишо-7 и со средно-16 испитаници. Од нив 24 беа од женски и 2 од машки пол на возраст од 26 г. до 52 г. и просечна возраст од 39.65 г. и вкупен работен стаж од 4 г. до 31 г., со просек од 16.75 г., а на тековните работни места од 9м. до 24 г., со просек од 14.09 г.

Прашалници

Варијаблите во истражувањето се мерени со соодветно насловени потскали од скалата New Money Ethic Scale на авторот Tang (1999) адаптирани на македонски јазик од Сарџоска (2001). Конкретно, беа

применети потскалите за: организациска приврзаност (со 15 искази), тенденциите за напуштање на работата и менаџерскиот морал (со по 5 искази секоја). Секој исказ од потскалите е следен со 5-степенa скала од Likert-ов тип на сложување: напoлно не се согласувам- 1; не се согласувам- 2; не сум определен- 3; се согласувам- 4; и напoлно се согласувам-5, а за одредени искази беше применето реверзибилно оценување. При тоа, повисок среден скор кај секоја потскала означува повисоко ниво од соодветната варијабла. За применетите потскали беа пресметани коефициенти на интерна конзистентност при што се добиени еден висок Cronbach α (0.95) за потскалата на тенденции за напуштање на организацијата, и два умерени Cronbach α коефициенти (0.77 и 0.67) за потскалата на организациска приврзаност и на менаџерски морал соодветно.

Статистичка обработка на податоците

За истражувачките варијабли беа пресметани дескриптивни статистики: аритметички средини и стандардни девијации, за тестирање на истражувачката хипотеза е применета корелативна постапка врз чија основа е направена регресивна и мултипла регресивна анализа.

Постапка

Истражувањето е спроведено во месец јуни 2001г. во претпладневните часови од работното време, во простории од градинката каде што постоеа услови за испитување, на мали групи од 4-5 испитаници за да не се наруши нормалното одвивање на работата.

Резултатите и дискусија

Дескриптивната статистика за истражувачките варијабли е претставена во Табела 1.

Табела 1. Аритметичка средина (М) и стандардна девијација (σ)

Варијабла	М	σ	N
ОП	3.6385	0.4495	26
ММ	3.4308	0.5417	26
ТН	1.7538	0.7072	26

ОП - Организациска приврзаност

ММ - Менаџерски морал

ТН - Тенденција за напуштање на работата

N - број на испитаници

Во Табела 2 се претставени корелациите (r) помеѓу истражувачките варијабли.

Табела 2. Корелациона матрица

Варијабла	ОП	ММ	ТН
ОП	1.000	0.4290*	-0.471**
ММ	0.429*	1.000	-0.167
ТН	-0.471**	-0.167	1.000

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Резултатите од регресивна и мултипла регресивна анализа се прикажани во Табела 3.

Табела 3. Резиме од регресивна и мултипла регресивна анализа

Модел		Нестанд. коеф.		Станд. коеф.	t	Sig.
		B	SE	β		
1	(Конст.)	2.148	0.531		4.552	0.000
	ММ	0.356	0.153	0.429	2.325	0.029
2	(Конст.)	4.163	0.216		19.286	0.000
	ТН	-0.299	0.114	-0.471	-2.613	0.015
3	(Конст.)	3.071	0.556		5.522	0.000
	ММ	0.299	0.1420	0.360	2.107	0.046
	ТН	-0.261	0.109	-0.410	-2.402	0.025

Во Табела 4 е прикажана промената на R^2 (коефициент на детерминација) во компарација на мултипла со регресивна анализа.

Табела 4. Статистика на промената на R^2

Мо- дел	R	R^2	Adj. R^2	SE на про- цена	R^2 Chan- ge	F Chan- ge	df ₁	df ₂	Sig. F Chan- ge
1	0.429	0.184	0.150	0.4144	0.184	5.403	1	24	0.029
2	0.471	0.222	0.189	0.4047	0.222	6.830	1	24	0.015
3 во однос на 1	0.589	0.348	0.291	0.3785	0.164	5.772	1	23	0.025
3 во однос на 2	0.589	0.348	0.291	0.3785	0.126	4.440	1	23	0.046

Adj. R^2 - прилагоден R^2

SE- стандардна грешка

R^2 Change- промена на R^2

Sig. F Change- значајност на промената на F

Според Таб.1 произлегува дека организациската приврзаност и менаџерскиот морал покажуваат повисоки средни вредности во споредба со тенденциите за напуштање на работата. Според Таб. 2 постои значајна поврзаност на првата варијабла со втората и особено третата. Организациската приврзаност посилно е поврзана со тенденциите за напуштање на работата отколку со менаџерскиот морал. Со оглед на ниската корелираност меѓу независните варијабли ММ и ТН, беа исполнети предусловите за спроведување на регресивна и мултипла регресивна анализа (Guilford, 1973). Од Таб. 3 следи дека добиените регресивни равенки (модел 1 и 2) во кои е вклучена само по една од независните варијабли, претставуваат значајни предиктори на зависната варијабла како критериум заради значајноста на нивните регресивни коефициенти B (0.356 и -0.299 соодветно). И мултиплата регресивна равенка (модел 3 од истата табела) што ги вклучува обата предиктора е значаен предиктор на критериум-варијаблата, според значајноста на соодветните регресивни коефициенти B (0.299 и -0.261). Кај трите модели подеднакво се значајни и регресивните коефициенти за константата. Во Таб. 4 е претставена промената на коефициентот на предикција R^2 од мултиплата регресивна равенка (модел 3) во однос на регресивните равенки (модел 1 и 2) што изнесува 0.164 и 0.126 соодветно. Со оглед на значајноста на оваа промена, уште еднаш се потврдува наодот за мултиплата регресивна равенка како позначаен предиктор на организациската приврзаност во компарација со придонесот на секоја регресивна равенка посебно. При тоа, мултиплиот придонес во организациската приврзаност е поголем во однос на менаџерскиот морал отколку во однос на тенденциите за напуштање на работата. Од Таб. 4 произлегува дека менаџерскиот морал и тенденциите за напуштање на работата заеднички придонесуваат со значајни 34.8% во предикција на организациската приврзаност, а врз основа на вредностите од Таб. 3 ($\beta_x r$ каде $\beta = r$ за модел 1 и 2) придонесот на секој предиктор изнесува 15.44% ($0.360_x 0.429$) и 19.34% ($-0.410_x -0.471$) соодветно за менаџерскиот морал и тенденциите за напуштање на работата (според формулата $R^2_{OP.MM.TN} = \beta_{OP.MM.TN} r_{OP.MM}$

$+ \beta_{\text{ОР.ТН.ММ} \times r_{\text{ОР.ТН}})$). Потврдувањето на истражувачката хипотеза во целина, всушност, укажува дека едновременото постоење на повисок менаџерски морал и смалени тенденции за напуштање на работата, ќе се манифестира преку зголемена организациска приврзаност.

Врз основа на добиените резултати може да се заклучи дека во оваа предучилишна установа, менаџерскиот морал и тенденциите за напуштање на работата се потврдија како фактори на организациската приврзаност, при што како позначаен фактор се покажаа тенденциите за напуштање на работата. Ваквите резултати ги реплицираа наодите добиени меѓу медицински, просветен и новинарски кадар со вкупно 78 вработени од Скопје, за поврзаноста на организациската приврзаност со обата фактора (Рамчиловиќ, 2002). Иако резултатите укажуваат на потребата од следење на соодветните тенденции кај вработените, сепак не може непосредно да се применат заради условите на ниска невработеност што доминираат на отворениот пазар на работна сила и неповолната тековна економска состојба во повеќето работни организации во Р. Македонија која влијае преку ограничување на можностите за нови вработувања. Сепак, резултатите се во согласност со претходно наведените истражувања (Schultz & Schultz, 1990) за постоење поврзаност на организациската приврзаност со редуцираниот апсентизам и напуштање на работата. Според наше мислење, веројатно одговорен фактор за најдената поврзаност со тенденциите за напуштање на работата се должи на континуираната приврзаност на вработените, потенцирана уште посилно во условите на нестабилност на вработувањето во тековните работни организации (Mc Kenna, 2000).

Менаџерскиот морал се потврди како втор значаен фактор на организациската приврзаност, истакнувајќи го степенот на согласност меѓу работната етика и нормативната приврзаност на вработените со етичкото однесување на нивниот претпоставен и организациската етика во целина. Ваквиот наод има особено значење во работата на воспитно-образовниот кадар во предучилишните установи каде етичкото однесување и работење според пропишаниот етички кодекс, е предуслов

за успешно воспитување, образование, грижа и развој на најмладите членови на општеството.

Всушност - менаџерскиот морал и тенденциите за напуштање на работата, се покажаа дека се битни фактори за ефикасно функционирање на предучилишната установа, доколку зголемена организациска приврзаност на вработените резултира со формирање и воспитување на најмладата популација во духот на востановени норми на моралните и работните вредности.

Заради комплексноста на прашањето за организациската приврзаност, за негово поопстојно проучување покрај тука разгледаните фактори неопходно е вклучување и на други (возраст, стаж во организацијата, степен на партиципација и др.) чие влијание во дадени околности може да биде многу значајно.

(Рецензент: *Проф. д-р* Томе Николовски)

ЛИТЕРАТУРА

1. Андова, Д. (2002). Организациската приврзаност и задоволството од работа. *Семинарска работица* под менторство на Сарџоска, Е.
2. Guilford, F. (1973). *Fundamental statistics in psychology and education*. McGraw-Hill, Kogakusha.
3. Mc Kenna, E. (2000). *Business Psychology and Organizational Behavior: A Student's Handbook*. Psychology Press.
4. Рамчиловиќ, С. (2002). Организациската приврзаност како функција на менаџерскиот морал и потенцијалната флукуација. *Дипломска работица* под менторство на Сарџоска, Е.
5. Sardžoska, E. (2001). Stav prema novcu i komponente stava kao funkcije potrebe za postignucem i organizacijske lojalnosti. *Sažeci priopćenja*. 15 psihologijski skup. Zagreb. 13-15.12.2001.
6. Schultz, P. D. & Schultz, E. S. (1990). *Psychology and Industry today*. New York: Mac Millan Publishing Company.
7. Tang, T. L. P. (1999). The Development of the New Money Ethic Scale : A *Cross- Cultural Study* (студија во тек во која учествува Сарџоска, Е).

SUMMARY

Elisaveta SARDZOSKA

MANAGERIAL ETHICS AND WITHDRAWAL TENDENCY AS FACTORS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

The impact of some factors was examined over the organisational commitment, among 26 employees in pre- school institution from state ownership “Femo Kulakov” - Negotino. The obtained data on the relevant subscales in a New Money Ethic Scale, were elaborated with a regression analysis. The results have emphasized the significance of the organizational commitment for the efficiency of the work organization.

Key Words: *organisational commitment , withdrawal tendency, managerial ethics.*