

ПОВИШАВАНЕТО НА УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА ОТ ТРУДА ЧРЕЗ МОДИФИЦИРАНЕ НА СОЦИАЛНАТА СРЕДА - ЕДИН ПОДХОД ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА ЛИДЕРСКИТЕ РОЛИ НА МЕНИДЖЪРА

И. Бонев, Е. Радев

INCREASING WORK SATISFACTION THROUGH SOCIAL ENVIRONMENT MODIFICATION - AN APPROACH TO IMPROVE THE LEADERSHIP ROLE OF THE MANAGER

I. Bonev, E. Radev

Резюме: Различни научни данни сочат, че лидерството е поведенчески резултат от удовлетвореността от труда. Целта на настоящото проучване е да представи влиянието на някои характеристики на работната и семейната среда върху удовлетвореността. Инструментарият на изследването включва адаптиран въпросник за удовлетвореност от труда, въпросник за работна среда и въпросник за семейна среда. Резултатите показват, че сплотеността, началническата подкрепа, автономността, контролът (в работната среда) и конфликтът (в семейната среда) увеличават удовлетвореността от труда и подпомагат мениджърите да развиват своите лидерски роли. Описани са осем роли, интегрирани в модел на съревноваващите се ценности, който е основа за изява на успешното лидерство.

Ключови думи: лидерство, удовлетвореност от труда, работна среда, семейна среда.

Summary: There are scientific data that the leadership is a behavioral result of work satisfaction. The purpose in this paper is to present how some characteristics of job and family environment influence the work satisfaction. There have been used adapted job satisfaction survey, work environment questionnaire and family environment questionnaire. The results show that cohesion, supervisor support, autonomy, control (in the work) and conflict (in the family) increase satisfaction with work and assist the managers in the development of their leaders' roles. There are described eight roles, integrated with the model of challenging values, which are the base of the successful leadership.

Key words: leadership, work satisfaction, job environment, family environment.

Съвременните мениджърски длъжности от различни йерархични нива на управлението налагат изпълнение на специфични *лидерски роли*. Тези роли се описват чрез модела на съревноваващите

се ценности (8), който представя ключовите качества, необходими за изграждането на сплотен работен екип.

Изпълнението на лидерските роли и творческата изява на мениджъра се

разглеждат като основен поведенчески резултат от неговата *удовлетвореност от труда* (4). Тази позитивна трудова нагласа, дефинирана като степента, в която харесваме работата си (5), може да бъде *критерий* за успешно лидерско поведение. В академичните среди се приема, че основно влияние върху удовлетвореността от труда оказват личността и социалната среда (3, 7).

В това експозе представяме резултати от наше изследване, в което си поставяме за цел да проучим дали социалната среда оказва влияние върху удовлетвореността от труда. Предполагаме, че някои обективни характеристики на работната и семейната среда повлияват значимо удовлетвореността от труда. Изследването обхваща 140 мениджъри на ръководни длъжности от различни йерархични нива.

Инструментариумът на изследването включва: адаптиран въпросник за удовлетвореност от труда (6), въпросник за работна среда (1), и въпросник за семейна среда (2). Психометричните характеристики на методиките позволяват получаването на коректни резултати за нуждите на изследването. За статистическа обработка на получените данни използваме описателна статистика, корелационен и регресионен анализ.

Резултатите от изследването показват, че укрепването на *сплотеността*, като ключова характеристика на работната среда, увеличава ролевата яснота в работата ($R^2=.275$; $Beta=.524$; $t=6.392$; $p<.001$) и повишава удовлетвореността от социалнопсихичния климат ($R^2=.350$; $Beta=.592$; $t=8.629$; $p<.001$). Сплотеността подпомага мениджърите в усъвършенстване на лидерските роли на *наблюдател* (анализиране на информационния поток в екипа) и на *координатор* (подобряване на уменията за общуване и хармонизиране на дейността на колегите). Освен това, може да се иницира т. нар. *гражданско поведение* - развиване на емпатия (чувство за съпричастност) и подпомагане на колегите извън рамките на специфичните функционални задължения.

Засилването на *началническата подкрепа* повишава удовлетвореността на мениджъра от ролевата яснота ($R^2=.206$; $Beta=.454$; $t=5.986$; $p<.001$), от прекия началник ($R^2=.486$; $Beta=.697$; $t=11.421$; $p<.001$) и от полагаания труд ($R^2=.371$; $Beta=.609$; $t=9.025$; $p<.001$). Така мениджърите усъвършенстват ролите на *подпома-*

гащ (управляване на взаимоотношенията и изграждане на екипи) и на *съветник* (насърчаване и осигуряване на служебното развитие на подчинените) и са успешен модел за идентифициране.

Предоставянето на по-голяма *автономност* в работна среда повишава удовлетвореността от заплащането ($R^2=.131$; $Beta=.363$; $t=4.570$; $p<.01$) и от работата ($R^2=.372$; $Beta=.610$; $t=9.034$; $p<.001$). Така мениджърът усъвършенства ролите на *иноватор* (проявяване на творческо мислене и стремеж към самоактуализиране) и *посредник* (преговаряне с ръководители от по-високи йерархични нива и предлагане на оригинални идеи в работния процес).

Засилването на *служебния контрол* увеличава ролевата яснота ($R^2=.069$; $Beta=.263$; $t=3.2$; $p<.01$) и повишава удовлетвореността от социалнопсихичния климат ($R^2=.077$; $Beta=.278$; $t=3.404$; $p<.01$) и от работата ($R^2=.043$; $Beta=.208$; $t=2.493$; $p<.05$). Феноменът *потребност от контрол* обезпечават механизма на функциониране на йерархичната система - служителите са контролирани, но те се чувстват удовлетворени от това. Така от една страна, подчинените се чувстват по-удовлетворени от работата, а от друга - мениджърите им усъвършенстват ролите на *ръководител* (поемане на инициативи, поставяне на цели и делегиране на екипа) и *производител* (увеличаване на мотивираността и служебната продуктивност). Контролът не е в противоречие с автономността, тъй като и двете характеристики оказват позитивно влияние върху удовлетвореността от работата.

Сплотеността и конфликтът в семейна среда повлияват удовлетвореността от социалнопсихичния климат в работата (респ. $R^2=.101$; $Beta=.317$; $t=3.927$; $p<.001$ и $R^2=.048$; $Beta=-.219$; $t=-2.642$; $p<.01$) и ролевата изява в работната среда ($R^2=.049$; $Beta=.221$; $t=2.661$; $p<.01$ и $R^2=.044$; $Beta=-.210$; $t=-2.524$; $p<.05$).

Изследването показва, че удовлетвореността от труда е социално обусловена позитивна нагласа на мениджъра. Повишаването на удовлетвореността, чрез оптимизиране на работната и семейната среда, се очертава като подход за усъвършенстване на лидерските роли и за инициране на гражданско поведение у съвременния мениджър. В приложен аспект разработването и прилагането на психологични програми и тренинги ще увеличи неговата позитивна нагласа към работата

и чувствителността му към различни социални ситуации в работата и в семейството. Препоръчително е в дългосрочен план да се прилага организационен подход с акцент върху удовлетвореността от труда и нейния поведенчески ефект. От успешността на този подход до голяма степен ще зависи усъвършенстването на лидерските роли през целия професионален живот на мениджъра - от постъпването във висшето учебно заведение до решението за излизане от работната среда.

Използвана литература:

1. Карастоянов, Г. Социалнопсихологическият климат., 1996. с. 56-61.
2. Карастоянов, Г. Частична адаптация на въпросник за семейна среда. В: Научна сесия 2001 с международно участие на ВВУ "П. Волов". Сб. Научни трудове, част I, 2002. с. 202-208.
3. Furnham, A. Personality at work. Routledge, London, 1994.197-220.
4. Martorana, Paul Job Attitudes. In:

Psychology № 180, Chapter 4, Section Notes. November 27. 2001. USA.

5. Spector, P. E. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997. p. 68.

6. Spector, P. E.. Job Satisfaction Survey. Department of Psychology, University of South Florida, Tampa, FL, 2001. USA.

7. Tang, T. L. P., A. H. S. Ibrahim Antecedents of Organizational Citizenship Behavior revisited: Personnel in the United States and Middle East. Public Personnel Management, 27 /4/, p. 529. 1998.

8. Quinn, R., S. Faerman, M. Thompson, M. McGrath The Evolution of Management Models: A New Approach. In: Becoming a Master Manager: A Competency Framework, NY. 1990.

Адрес за кореспонденция:

Иван Бонев
Военно-медицинска академия;
тел.: +359 88 8889617

Every 10 seconds
a person
dies of diabetes

In the same 10 seconds,
2 people develop
the disease

Be part of the (re)solution:
www.unitefordiabetes.org