

**СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ “СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ”  
ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ**



**КАТЕДРА ПО СОЦИАЛНА, ТРУДОВА И ПЕДАГОГИЧЕСКА  
ПСИХОЛОГИЯ**

---

**СИЛВИЯ ВАЛЕНТИНОВА ДАВИДОВА-ИВАНОВА**

**ЛИЧНОСТНИ ФАКТОРИ И  
ОРГАНИЗАЦИОННИ ДЕТЕРМИНАНТИ НА  
ОТЧУЖДЕНИЕТО ОТ РАБОТАТА**

**АВТОРЕФЕРАТ**

**НА ДИСЕРТАЦИЯ ЗА ПРИСЪЖДАНЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА  
СТЕПЕН “ДОКТОР” ПО НАУЧНА СПЕЦИАЛНОСТ**

**050621 - ПСИХОЛОГИЯ НА ДЕЙНОСТТА (ОРГАНИЗАЦИОННА  
ПСИХОЛОГИЯ)**

**РЕЦЕНЗЕНТИ:**

**ПРОФ. Д.ПС.Н. С. ИЛИЕВА**

**ДОЦ. Д-Р В. РУСИНОВА**

**НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ:**

**ПРОФ. Д.Ф.Н. К. КРУМОВ**

**СОФИЯ•2015**

Дисертационният труд е обсъден в Катедрата по Социална, трудова и педагогическа психология при СУ "Св. Климент Охридски" и е насочен за защита пред специализирано жури в състав:

**Председател:** проф. д.пс.н. Снежана Илиева

**Членове:** проф. д.ф.н. Крум Крумов

доц. д-р Веселина Русинова

доц. д-р Лидия Василева

доц. д-р Ергюл Таир

<b>Обем:</b>	189 страници
<b>Литература:</b>	214 източника (184 на латиница)
<b>Фигури:</b>	4
<b>Графики:</b>	4
<b>Таблицы:</b>	52
<b>Приложения:</b>	3

Защитата на дисертацията ще се състои от **16:00** часа на **26.03.2015** г., в зала **63**– Философски факултет, СУ "Св. Климент Охридски" – Ректорат.

Материалите по защитата са публикувани в интернет на страницата на Софийски университет "Св. Климент Охридски" и са на разположение на интересуващите се в Деканата на Философски факултет.

## СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

УВОД .....	5
------------	---

### Първа глава

#### ОТЧУЖДЕНИЕ ОТ РАБОТАТА – СЪЩНОСТ, МОДЕЛИ, ИЗМЕРВАНЕ

<b>1. Проблемът за отчуждението от работата .....</b>	<b>8</b>
1.1. Концептуализация на отчуждението от работата. Еднодименционални и мултидименционални модели .....	10
1.2. Отчуждение от работата и сродни понятия .....	15
<b>2. Операционализация и измерване на отчуждението от работата .....</b>	<b>18</b>
2.1. Операционализация на отчуждението от работата. Измерване на работната алиенация – количествен подход .....	18
2.2. Измерване на работната алиенация – съдържателен подход .....	24

### Втора глава

#### ДЕТЕРМИНАНТИ НА ОТЧУЖДЕНИЕТО ОТ РАБОТАТА

<b>1. Детерминанти на отчуждението от работата .....</b>	<b>29</b>
<b>2. Организационни детерминанти на отчуждението от работата .....</b>	<b>31</b>
2.1. Централизация и формализация .....	31
2.2. Работна технология .....	35
2.3. Организационна справедливост .....	55
2.4. Лидерски стил и отчуждение от работата .....	62
2.5. Дисфункционално управление на привързаността и включеността на служителите в организацията .....	67
<b>3. Личностни детерминанти на отчуждението от работата .....</b>	<b>82</b>
3.1. Социално-икономически статус .....	82
3.2. Образователен ценз .....	82
3.3. Възраст .....	83
3.4. Локусна контрол .....	84
3.5. Централност на работата .....	85

### Трета глава

# ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ДЕТЕРМИНАНТИТЕ НА ОТЧУЖДЕНИЕТО ОТ РАБОТАТА

<b>1.Теоретична постановка на проблема</b> .....	<b>87</b>
<b>2.Цел, хипотези и задачи на емпиричното изследване</b> .....	<b>88</b>
2.1.Цел .....	88
2.2.Хипотези .....	88
2.3.Задачи .....	102
<b>3.Обект и метод на емпиричното изследване</b> .....	<b>104</b>
3.1. Демографски профил на участниците в проучването.....	104
3.2.Метод на изследване .....	110
3.2.1.Скала №1: <i>Въпросник на Н. Наир и Н.Вохра за измерване отчуждението от работата</i> .....	111
3.2.2.Скала №2: <i>Въпросник на Дж. Крембо и Л. Махолик “Жизнени цели”</i> .....	113
3.2.3.Скала №3: <i>Въпросник на Дж. Ейкън &amp; М. Хейдж за изследване централизацията, формализацията и технологията</i> .....	116
3.2.4.Скала №4: <i>Въпросник на Дж. Колкуитза изследване организационната справедливост</i> .....	118
3.2.5.Скала №5: <i>Скала на MOW за изследване централността на работата</i> .....	120
3.2.6.Скала №6: <i>Авторска скала за оценка смислеността на работата</i> .....	121
3.2.7.Скала №7: <i>Скала на А. Уотърман за оценка степента на изразяване на автентичния аз</i> .....	123
3.2.8.Скала №8: <i>Авторска скала за оценка качеството на работните отношения</i> .....	125
3.2.9.Скала №9: <i>Авторска скала за оценка на трансформационното лидерство</i> .....	126

## Четвърта глава

### ЛИЧНОСТНИ И ОРГАНИЗАЦИОННИ ДЕТЕРМИНАНТИ НА ОТЧУЖДЕНИЕТО ОТ РАБОТАТА: АНАЛИЗ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

<b>1. Дескриптивна статистика</b> .....	<b>129</b>
<b>2. Личностни детерминанти на отчуждението от работата</b> .....	<b>133</b>
2.1.Демографски фактори .....	133
2.2.Индивидуални фактори. ....	151
<b>3.Организационни детерминанти на отчуждението от работата</b> .....	<b>158</b>
<b>4.Модел на личностните и организационните детерминанти на отчуждението от работата</b> .....	<b>165</b>
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	<b>166</b>

ЛИТЕРАТУРА .....	169
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	189

## УВОД

Настоящият дисертационен труд е посветен на проблема за отчуждението от работата – фокусът в теоретико-емпиричното изследване е поставен върху същността на работната алиенация и нейните детерминанти, обособени в две големи групи – организационни и личностни. Понятието “*отчуждение от работата*” намира своите основания в концепцията за отчуждението на човека изобщо – от света, хората и самия себе си, и като по-широко понятие алиенацията е интердисциплинарна и богато изследвана в науки като теология, философия, социология, психология и психиатрия, особено през последните години с все по-осезаемото навлизане на информационните и комуникационните технологии в живота и неминуемите въпроси относно влиянието на тази промяна върху психичното. Ситуацията с проблема за отчуждението от работата, обаче, е съвсем различна – обратно на очакванията за засилване на интереса към тази проблематика в съвременното ни (предвид доказаните сериозни последствия за личността и организацията като влияние върху оборота, ниска продуктивност, агресия на работното място, стрес и бърнаут – по данни на **Ейбрахам, Дийн, Шваб & Шулер, Джермиер (Abraham, 2000; Dean, 1961, Schwab & Schuler, 1986; Jermier, 1988; Seeman, 1967)**), концепцията за работната алиенация губи популярност през последните 40 години – въпреки натрупаната богата научна литература по проблема в близкото минало, която показва ефектите на отчуждението от работата върху ефективността на организациите. Сред причините за този спад в изследователския интерес към концепцията за работната алиенация са от една страна, негативната конотация на алиенацията, неяснотата на тази концепция и честото смесване на отчуждението с други понятия, а от друга страна – отчуждението от работата, оказва се, трудно се поддава на операционализация и измерване от изследователите. Този дефицит в съвременните изследвания по темата, обаче, не променят нейната **актуалност**, а в български изследователски контекст – необходимостта от осветляване на темата за отчуждението от работата, доколкото въпросът е незаслужено пренебрегнат и неизследван. Тук е моментът да направим едно много важно уточнение – оценяваме високо труда на българските изследователи в полето на трудовата и организационната психология, които от началото на 70-те години на ХХ век успяха да създадат значима по обем и качество научна продукция, засягаща както по-общо теорията на психологията на труда (вж **Иванова, 1972, 1981; Трифонов, Йорданов, 1982; Паспаланов, 1982; Йорданов, 1990; Крумов, 1992** и др.), така и изследваща по-частни проблеми, особено тези от положителния спектър на отношението към работата (*удовлетвореност от работата* – **Радославова, 1991, 2001,**

ценности на труд – Топалова, 1989; Крумов и Карабельова, 2001; Василева, 2004; Илиева, 2009, Иванова, 2011), привързаност към организацията – Илиева, 1998, афективно професионално благополучие – Таир, 2011). Проблемът за работната алиенация, обаче, в конкретика, в българската научна литература е засегнат бегло и несистематично, липсва и изследователски фокус върху него. С настоящето теоретико-емпирично изследване си поставяме амбициозни цели – първо, да направим изчерпателен преглед на теориите за същността, характеристиките и детерминантите на отчуждението от работата, на второ място – да представим проведеното в България емпирично изследване на нивата на отчуждение от работата и неговите личностни и организационни предиктори, и на трето място – да демонстрираме опита за стандартизация на един съвременен инструмент за измерване на работната алиенация.

## ПЪРВА ГЛАВА ОТЧУЖДЕНИЕ ОТ РАБОТАТА – СЪЩНОСТ, МОДЕЛИ, ИЗМЕРВАНЕ

**Концепцията за отчуждението** има богата история в социалните науки и е интердисциплинарна по своя характер – тази тема се дискутира в науки като теология, философия, социология, психология и психиатрия. Дискусията по проблема “*отчуждение*” е по-скоро “*запазена територия*” на социолозите, отколкото за психолозите. Отчуждението като изследователска тема става особено популярно в ранните трудове на **Маркс (Marx, 1844/1932)**, като концепцията се обогатява от нови изследвания в последствие – пример е концепцията на **Фром (Fromm, 1955)** за отчуждението като вид преживяване, при което човек чувства себе си чужд, или с други думи – се отчуждава от самия себе си. Като цяло, историята на отчуждението започва именно с **Маркс**, който поставя знак на равенство между отчуждението и отделянето на работника от собствеността му (върху произведения от него продукт). В своите Икономическо-философски ръкописи (1844), **Маркс** разграничава три форми на отчуждение – *отчуждение от продукта на труда, отчуждение в процеса на производство и отчуждение от обществото*. Според **Маркс**, трудът и отчуждението са неразделими в индустриалното общество, където продуктът на работата на работника е отделен от него обект (**Finifter, 1972**). Разбирането на **Вебер** на феномена “*отчуждение*” (вж **Gerth & Mills, 1946**) е подобно на марксисткото – **Вебер** твърди, че отчуждението се корени в липсата на свобода и контрол в работата. Друго класическо социологично гледище по проблема е това на **Дюркем (Durkheim, 1947)**, който вижда отчуждението като следствие от състоянието на аномия (термин, въведен в социологията именно от **Дюркем**),

с който термин авторът описва разпада на нормите в едно общество, който води след себе си преживяването на отсъствие на норми.

Въпреки че отчуждението се радва на траен социологически интерес, интересът към него в областта на организационните изследвания е повече от скромнен. Традиционно, психичната връзка между личността и организацията се изучава предимно под формата на привързаност (**Allen & Meyer, 1990; Mowday, Steers, & Porter, 1979**). Литературата в последствие, обаче, пренебрегва компонента на отчуждение, вероятно, както посочва **Суейлс (Swailles, 2002)** заради негативната му конотация. Според **Братън, Калинан, Форшоу и Соучук (Bratton, Callinan, Forshaw, and Sawchuk, 2007)** съвременните изследвания изглеждат безразлични и пренебрегващи концепцията за отчуждението. С изключение на малък брой изследвания (**Banai & Reisel, 2007; Banai, Reisel, & Probst, 2004; Sarros et al., 2002**), повечето от разработките по темата датират от 70-те и 80-те години на миналия век с някои изключения след този период. Трябва да се има предвид и фактът, че изследванията на отчуждението се фокусират предимно върху нискоквалифицираните служители или индустриалните работници (**Blauner, 1964; Dean, 1961; Shepard, 1977**) и отделят значително по-малко внимание на отчуждението при работещите в индустриите на третичния икономически сектор, т.е. на услугите и особено на информационните технологии, които търпят бурно развитие в съвременното.

Отчуждението от работата е твърде неясен термин, използван като обозначаващ много широко понятие - то се явява също така както популярен, така и научен термин. Концепцията за отчуждението се третира в литературата както като **еднодименционална**, така и като **мултидименционална** (особено след 50-те и 60-те години на ХХ век). Класически пример в това отношение е теорията за отчуждението на **Сийман (Seeman, 1959)**, в която този автор представя отчуждението като мултидименционален конструкт с *5 направления – безсилие (powerlessness), безсмислие (meaninglessness), липса на норми (normlessness), изолация (isolation) и отчуждение от себе си (self-estrangement)*. *Безсилието* представлява „*очакването на личността нейното собствено поведение да не може да управлява появата или поддържането на желаните от нея резултати*” (**Kakabadze, 1986**). *Безсмислеността* се преживява, когато служителите чувстват, че техният принос към цялостния производствен процес е малък и оттук не виждат значимостта на своята собствена роля в него. Ако работните задачи се виждат като досадни, отегчителни, непредизвикателни и отделени от други работни дейности, тогава служителите чувстват, че техният принос е незначителен. *Отчуждението от себе си* е дименсия с критична важност – изследователите традиционно го свързват с трудови задачи, които са ограничени по обхват и дълбочина и като такива не осигуряват на служителите приемливи нива на ангажиране с работата и удовлетвореност от нея.

Можем да обобщим, че повечето дефиниции на работната алиенация поставят акцент върху усещането за отделеност (Fromm, 1955; Horowitz, 1966; Kanungo, 1979), дисоциативното състояние (Schacht, 1970) или дезангажирането от работата (Hirschfeld & Feild, 2000). В част от дефинициите усещането за отделеност се свързва с работата (Hirschfeld & Feild, 2000; Kanungo, 1979), хората (Horowitz, 1966; Miller, 1975), някои други елементи на средата или обекти от света (Horowitz, 1966; Schacht, 1970) и от самия себе си (Fromm, 1955). Доколкото най-основното разбиране на отчуждението от работата включва в себе си елемента на отделяне, можем да обобщим, че *базовото определение на работната алиенация е като отчуждение или откъсване от работата, контекста или самия себе си*. Изследователите от последната декада (Banai et al., 2004; Hirschfeld & Feild, 2000) проявяват тенденция на завръщане към еднодименсионалната концептуализация на отчуждението.

Отчуждението като концепция се характеризира с множество дефиниции и е белязано от значителна неяснота по отношение на неговите значения, употреба и измерване. Като психичен феномен, отчуждението от работата често се смесва с други понятия. Хиршфелд и Фийлд (Hirschfeld и Feild, 2000) считат *централността на работата* (work centrality) и идентификацията за полярни противоположности на отчуждението от работата въпреки че Уотсън (Watson, 2003) твърди, че хората могат да бъдат отчуждени от работата само ако я приемат за централен жизнен приоритет. Хипотезата, че определен тип индустриална работа води до отчуждение от нея се изучава, като за основен индекс на неудовлетвореността се използва отсъствието от работа (absenteeism) (Fried, Weitman, & Davis, 1972). Оттук отчуждението се приравнява с неудовлетвореността от работата. Бакстър (Baxter, 1982) сравнява отчуждението с инструменталната по своя характер *удовлетвореност от труда*, която всъщност е удовлетвореност, извлечена от външни за личността фактори като възнаграждение и награди, които могат да компенсират или да урівновесят донякъде преживяването на отчуждение. Инструменталната удовлетвореност от работата се разглежда като следствие от справянето с отчуждението. Според Уотсън (Watson, 2003, с.176) и Хол (Hall, 1994, с.111) отчуждението невинаги се съпътства от преживявания на неудовлетвореност от работата или фрустрация – човек може и да не бъде отчужден от своята работа, независимо от нейния характер, ако тя му дава възможност да изрази себе си. За Хол (пак там) отчуждението надхвърля неудовлетвореността от работата – за него *“негативната страна на работата не е неудовлетвореността, а отчуждението”*.

**Операционализацията на отчуждението от работата и респективно създаването на инструменти, които да измерят количествено работната алиенация, се обособява условно в три времеви – първи период между 1966 – 1979 г., втори период в следващите 5 години (1980-1985 г.) и трети период**



след 2000 г. Класическите скали за измерване на работната алиенация от първия период (1966 г. – 1979 г.) включват скали на **Ейкън и Хейдж (Aiken & Hage, 1966)**, на **Сийман (Seeman, 1967)**, **Милър (Miller, 1967)**, **Кон (Kohn, 1976)** и **Мадди и сътрудници (Maddi et al., 1979)**. Трудностите в операционализацията на отчуждението от работата като психичен феномен намират пряко отражение в недостатъците на тези скали – измерват по-скоро удовлетвореността от труда, а не отчуждението от него; включват твърде широка концепция за алиенацията, обхващаща отчуждението от обществото и живота; измерват гордостта в работата, а не алиенацията и др. Втората вълна в инструментите за оценка на работната алиенация обхваща петте години между 1980 – 1985 г. и включва скалите на **Корман и екип (Korman et al., 1981)**, **Мотаз (Mottaz, 1981)**, **Канунго (Kanungo, 1982)** и **Ланг (Lang, 1985)**. Изброените скали от този период също не са съвършени – те са или твърде общи, смесват отчуждението с включеността в работата, изследват прекалено широка концепция за алиенацията, включваща личностно, социално и трудово отчуждение. През най-новия период на своеобразен Ренесанс в интереса към отчуждението от работата – след 2000 г. – е създадена и представена в научния обмен само една нова скала за измерване на работната алиенация, а именно скалата на **Наир и Вохра (Vohra & Nair, 2010)**. Скалата се опира на еднодименционална операционализация на отчуждението от работата, която е предпоставка за по-висока надеждност на инструмента. Отчитайки предимствата на скалата и икономичния ѝ формат, в емпиричната част на настоящата дисертация е направен опит за адаптацията ѝ в българска социо-културна среда.

Трудностите в концептуализацията и респективно в операционализацията и измерването на нивата на работна алиенация води до търсене на алтернативни подходи към отчитане нивата на работната алиенация в организациите. Един от тези новаторски, неинвазивни (заобикалящи съпротивите на работещите при изследване на чувствителни за тях организационни проблеми) подходи към оценката на отчуждението от работата е изследването на обмена на анекдоти в работната комуникация. Този метод, за разлика от количествените му алтернативи, е по-скоро с приложен, отколкото с научен характер – този подход може да бъде илюстриран с анализа на някои от основните дименсии на отчуждението от работата (по **Seeman, 1967**) и как те се отразяват в конкретни анекдоти, извлечени от комуникацията в действащи организации:

*Безсилие (powerlessness)*: преживява се от работещите, ако те са обект на контрол от страна на самата работна система (корпоративна политика, вътрешни правила, бюрокрация, технология) или от супервизор; ако не упражняват контрол или не участват в определянето на условията на работа (*време, възнаграждение, работна среда*) или върху темпа и качеството на работа; ако са третираны или търпят отношение като към обекти; ако не могат

да контролират сами основните си телесни функции (приемане на храна, напитки, посещаване на тоалетната и пр.).

**Пример:** *Офисът ни винаги е оборудван с най-новата възможна техника. Получихме дори компютри, които говорят и слушат. Е, някои от екипа получихме и язви.*

По подобен начин могат да бъдат изучени отразяващите се в организационните анекдоти останали аспекти на отчуждението – безсмисленост, липса на норми, социална изолация, отчуждение от себе си (по **Seeman, 1967**) или да се използва друга теоретична рамка към работната алиенация. Контент-анализът на циркулиращите в организацията анекдоти, свързани с работата, е достъпен и ефективен метод за оценка на отчуждението, който заслужава своето място в диагностичния арсенал на организационните специалисти.

## ВТОРА ГЛАВА ДЕТЕРМИНАНТИ НА ОТЧУЖДЕНИЕТО ОТ РАБОТАТА

Най-общо **детерминантите** на отчуждението от работата се диференцират в две големи групи – **организационни и личностни** като първата група е обект на засилен изследователски интерес (особено до средата на 80-те години на ХХ век), а втората е изследвана изключително слабо. Литературата по темата включва в полето на **организационните детерминанти** организационната структура, работната технология, организационната справедливост, лидерският стил и дисфункционалното управление на привързаността и включеността на служителите в организацията. Сред изследваните **личностни детерминанти** на работната алиенация са социално-икономическият статус, образователният ценз, възрастта, допускът на контрол и централността на работата.

**Организационната структура**, представена чрез централизацията и формализацията, често се посочва в литературата като antecedent на отчуждението от работата (**Mottaz, 1981**, с. 516). Изследванията на значителен брой организации показват, че централизацията (т.е. йерархията на властта) и формализацията (т.е. прецизното разписване на длъжностите в организацията и точното им спазване, придържането към правилата в организацията и др.) са преки предиктори на отчуждението от работата (**Aiken & Hage, 1966; Allen and LaFollette, 1977; Greene, 1978; Kakabadse, 1986; Zeffane and Macdonald, 1993**). Редица изследвания отчитат положителна корелация между йерархията на властта и отчуждението от работата (**Aiken & Hage, 1966; Hoy et al., 1983; Gaziel and Weiss, 1990**). В литературата има данни и за установена

отрицателна корелация между степента на участие на служителите във вземането на стратегически и оперативни решения, и нивата на отчуждение от работата (**Zeffane & Macdonald, 1993**).

Формализацията, от друга страна, се разглежда като даваща възможности, когато тя осигурява необходимите напътствия и уточнява работните задължения, като това намалява ролевата неопределеност и увеличава афективната привързаност на личността към организацията (**Organ & Greene, 1981; Podsakoff, Williams & Todor, 1986**). Формализацията е принуждаваща, когато правилата и процедурите ограничават правото на служителите да упражняват значителен контрол върху неговите/нейните работни дейности (**Mottaz, 1981**). Организационните изследвания демонстрират две конкуриращи се гледища за нагласите, които поражда организационната формализация (**Adler & Borys, 1996**). Формализираните правила и процедури могат да ограничат мотивационните нива на служителите. Според *Модела на длъжностните характеристики* на **Хакман и Олдъм** (**Job Characteristics Model – Hackman & Oldham, 1975**), длъжностите, които са силно структурирани и дефинирани от формални системи извън контрола на служителите ограничават разнообразието на техните умения (т.е. броя разнообразни умения, необходими за изпълнението на работните задачи) и степента, до която служителите изпълняват задачите от началото до техния край. По-ниските нива на тези два показателя означават, че служителите изпитват чувство на безсмисленост – критично психично състояние, което говори за понижена вътрешна мотивация.

Повечето определения на **работната технология** включват *материално направление* (знанията и техническите умения, включени в създаването на даден продукт или услуга) и *нематериално направление* (механичните средства като инструменти, машини, източници на енергия), използвани за превръщането на суровините в краен продукт или услуга (**Blauner, 1964, с. 6, Smelser, 1976, с. 96**). Най-влиятелното изследване на връзката между технологиите, удовлетвореността и отчуждението в близкото минало принадлежи на **Блоунър** (**Blauner, 1964**).

**Блоунър**, като последовател на **Сийман** (**Blauner, 1959**), възприема мултидименсионалния подход към отчуждението от работата и по-конкретно в своето изследване избира 4 от димензиите на отчуждението, дефинирани от **Сийман**: *безсилие, безсмисленост, социално отчуждение и отчуждение от самия себе си*. Изследователят твърди (**Blauner, 1964**), че технологията и свързаните с нея характеристики на работата са основна детерминанта на нагласите към работата и трудовото поведение. Ако се представи графично, моделът на отчуждението ще изглежда като обърната U-образна крива, т.е. отчуждението в исторически план е представено най-слабо в занаятите, достига своя пик с технологиите за масово производство, разпространени през 20-ти век и започва отново да намалява с въвеждането на автоматизацията –

най-новата форма на производствена технология към момента на изследването.

В изследването на **Блоунър** има няколко приносни момента – от една страна, той прави опит да приложи дименсиите на отчуждението, предложени от **Сийман**, в специфичен контекст. От друга страна, **Блоунър** трансформира политически натоварената тема за отчуждението на работника в такава, към която е възможен научен подход. Както може да се очаква, работата на **Блоунър** става обект на значителна критика. Въпреки критиките, **Блоунър** среща редица последователи, които допълват неговите изследвания – **Шепърд** (**Shepard, 1961, 1971, 1973**), **Голдторп** (**Goldthorpe, 1968**), **Фулан** (**Fullan, 1970**), **Кирш и Ленгерман** (**Kirsch & Lengermann, 1971**), **Котгроув** (**Cotgrove, 1972**), **Вамплю** (**Vamplew, 1973**), **Тюдър** (**Tudor, 1972**) и др. Част от тези автори въвеждат в своите изследвания на работната технология контролни фактори като демографските характеристики възраст, образование, доход, обединеност, продължителност на времето, прекарано в организацията, професионална история и продължителност на заемане на настоящата позиция (**Kornhauser, 1965, Fullan, 1970, Kirsch & Lengermann 1971, Cotgrove 1972, Tudor, 1972; Shepard 1973**).

Изследванията на **Блоунър** провокират също изучаване в дълбочина на трудовите ценности и човешката природа, които обуславят влиянието на технологията и свързаните с нея характеристики на работата върху удовлетвореността от труда. Редица психолози приемат, че съществуват потребности на човешката личност като *“его и потребност от осъществяване на себе си”* (*ego and self-fulfillment, McGregor, 1960, 1967*), *“его мотив”* (*ego motive, Likert, 1961, 1967*), *“потребност от самоактуализация”* (*self-actualization, Argyris 1957, 1964, Maslow 1943, 1965*) и потребността от *“психично израстване”* (*psychological growth, Herzberg, 1968*). Според тези източници, зрелите възрастни се стремят към самоинициатива, независимост, отговорност, интеграция и себереализация. Работата в бюрократична организация позволява упражняването на слаб контрол върху трудовата дейност, ограничена изява на творческите способности и изисква от работниците пасивност, зависимост и подчинение. В същото време тази рестриктивна организация също страда от своята все по-отчуждена, неудовлетворена и апатична работна сила, което води до увредено организационно функциониране, проявяващо симптоми като високо текучество, все повече отсъствия от работа, намалена производителност и чести симулации на болест. Едно от ключовите изследвания, основано на тези допускания, е това на **Кон и Скулър** (**Kohn & Schooler, 1973**), резултатите от което показват, че изследваните лица изпитват психично благополучие именно при предизвикващи ги работни условия и на работни места, които им дават за проява на инициативност, мисъл и независима оценка.

С термина “**организационна справедливост**” се означава степента, до която служителите биват третираны правилно (**Elovainio et al., 2002**) и доколко получените резултати и процеси на работното място са честни (**Hubbel & Chory-Assad, 2005**). По-ранната литература по проблема разграничава три типа организационна справедливост – *дистрибутивна* (distributive justice), *процедурна* (procedural justice) и *интерактивна* (interactional justice) (**Greenberg, 1990**). По-късно се диференцират и две подкатегории на интерактивната справедливост, наречени *информационна справедливост* (informational justice) и *междоличностна справедливост* (interpersonal justice) (**Colquitt, 2001**).

*Дистрибутивната справедливост* обозначава степента, до която служителите възприемат като честни резултатите (например полученото възнаграждение) от техния взаимен обмен с организацията (**Elovainio et al., 2002; Colquitt et al., 2006; Greenberg, 1990**). *Процедурната справедливост* най-общо обозначава как се взема решение за разпределяне в организацията (**Ding & Lin, 2006**), т.е. доколко се възприемат като честни процедурите, използвани при прилагането на решения и определяне на резултатите от работата (**Ding & Lin, 2006; Elovainio et al., 2002**).

Отчуждението на работното място се отнася до това, че служителите не успяват да удовлетворят своите социални потребности в тази среда, което като следствие оформя пропаст между възприятията им за обективната работна ситуация и техните ценности, идеали и желания (**Mendoza & Lara, 2007**). Отчуждението от работата на познавателно ниво отделя служителя от работното му място и се изразява под формата на намалена включеност в работата и липса на организационна идентификация. То включва характеристики на работата като ограничено вземане на решенията и минимална употреба на умения. Отчужденият човек показва по-ниски нива на включеност в работата и постепенно се ангажира все по-малко с нея. Липсата на автономия и контрол на работното място също може да доведе до алиенация от работата (**Kanungo, 1982**). Отчуждението намалява мотивацията на служителите, откъсва ги психически от работата и намалява включеността им в нея. Отчуждените служители са неспособни да задоволят своите очевидни потребности и очаквания

**Лидерският стил на мениджърите**, наред със структурата на организацията, се приема за организационна детерминанта на отчуждението от работата. В подкрепа на тази хипотеза говорят данните от редица изследвания, сред които тези на **Бас и Аволио** (**Bass & Avolio, 1990**), **Аволио, Кахай и Додж** (**Avolio, Kahai and Dodge, 2001**), **Сосик, Аволио и Кахай** (**Sosik, Avolio & Kahai, 1997**), които изучават влиянието върху алиенацията, оказвано от два управленски стила – *транзакционен* (т.е. възплъщаващ традиционната управленска функция и основан на обменни отношения между управлението и подчинените) или *трансформационен* (т.е. основан върху по-изразени лични отношения между управлението и

подчинените, и споделените визия и ценности). В по-общ план в литературата по темата се издига хипотезата за пряк положителен ефект на транзакционното лидерство и съответно пряк негативен ефект на трансформационното лидерство върху отчуждението от работата. Тази хипотеза съответства с предписанията на теорията за екологичния дисонанс (**Ecological dissonance theory**, вж **Miller, Topping & Wells-Parker, 1989**). Тази теория предлага обяснение на мотивационните последици при конфликт на средовите и когнитивните системи (т.е. централизация/формализация – трансформационен стил) и когато те са в съответствие (т.е. централизация /формализация – транзакционен стил). Според тази теория, когато средовите системи конфликтват, индивидуализираните (трансформационни) стилове на лидерство намалява влиянието на бюрократичния организационен климат и отгук намалява чувството на отчужденост. Противоположно, бюрократичните организации и транзакционния лидерски стил взаимно усилват влиянието си като издигат структурни бариери между мениджърите и служителите, което съответно интензифицира чувството на алиенация у подчинените. **Бас (Bass, 1999, с. 16)** твърди, че трансформационните лидери могат да повлияят на културата на една организация чрез възприемането на *“консултативен лидерски стил”*, който подобрява възходящата комуникация и *“поощрява гостоприемните и предразполагащи към творчество организационни култури”*.

Има данни, че **дисфункционално управление на привързаността и включеността на служителите в организацията** също детерминира нивата на отчуждение от работата.

От края на 80-те г. на миналия век насам обещанията за по-ниски разходи, по-ефективна комуникация, по-малко бюрокрация, по-бързо вземане на решения и съкращения на служителите, се явява водеща организационна реакция на глобалната конкуренция, ниската продуктивност и нарастващата цена на труда (вж **Appelbaum, Delage, Labib & Gault, 1997**). Изследванията, обаче, не успяват да разкрият силна връзка между съкращенията на персонал и рентабилността в бъдеще. Всъщност, точно обратният резултат е често срещан (вж, например, **Harrell-Cook & Ferris, 1999**). Емпиричните данни доказват, че съкращенията на служителите резултат в ниска привързаност към организациите (**Downs & Stogner, 1995**); нежелание за приемане на промяната, повишени прикритост и конкуренция (**Newell & Lloyd, 2002**), разбиране на психичния контракт с организацията по-скоро като сделка, фокус върху външните мотиватори (**Martin, Staines & Pate, 1998**) и обща проява на поведение, свързани със *„синдрома на оцелелия”* (**Borosan & Burgess, 1992**). *„Пасивните съкращения”* (**Bozionelos, 2001**), т.е. замразяванията на назначенията, все по-често предлаганата от организациите гъвкава заетост с временен ангажимент и непълнен работен ден (и значителният обучителен дефицит при този тип заетост, дефиниран от

**Campbell, 2000**) също подриват привързаността, доверието и развитието на служителите (**пак там**).

**Леге (Legge, 2005)** разграничава два вида привързаност – *привързаност в нагласите* (attitudinal commitment) и *привързаност в поведението* (behavioural commitment). Авторката се фокусира предимно върху първия вид, като отбелязва, че политиките по управление на човешките ресурси стимулират именно привързаността в нагласите с допускането, че тя ще доведе до желано от мениджърите поведение, а то съответно ще подобри организационното представяне. **Етциони (Etzioni, 1969, 1975)** поддържа тезата, че степента на включеност в работата се явява континуум, в който противоположното на привързаността е отчуждението. Той смята, че този континуум „... варира от високоинтензивна негативна зона през леко негативни и леко позитивни такива до силно позитивна зона” (**Etzioni, 1975, с. 9**). **Етциони** описва силно позитивната зона като „морална включеност”, която е дълбока интернализация на организационните ценности, цели и норми; с други думи – привързаност. Терминът „калкулативна включеност” (calculative involvement) описва неутралната зона и се характеризира като отношение на взаимен обмен между личността и организацията, докато „отчуждената включеност” (alienative involvement) очертава като термин високоинтензивна негативна ориентация, в която личността е принудена бъде член на организацията, без да изпитва същинска свързаност с нея. Тази принудителна включеност е по-скоро сервилност отколкото привързаност – тема, обсъждана от **Леге (Legge, 2005)** в контекста на стремежа на управлението на човешките ресурси да придвижи служителя от сервилност към същинска привързаност към организацията.

Най-общо казано, проблемът с дисфункционалния мениджмънт на хората в организациите не се корени дотолкова в теорията на управлението на човешките ресурси (особено в т.н. му „мек” вариант), а по-скоро в практикуващите това управление, които имат централна роля в прилагането на бизнес стратегии, които на свой ред отчуждават служителите.

От групата на личностните детерминанти на работната алиенация, има данни за влиянието на **социално-икономическия статус** на служителите върху нивата на отчуждението им от извършваната работа. Внимание заслужава изследването на **Ланг (Lang, 1985)** сред 434 респонденти, завършили колежи, от които 85 % наети на пълен работен ден. Ланг измерва три аспекта на отчуждението – *от себе си* (personal alienation), *от обществото* (social alienation) и *от работата* (occupational). Резултатите от изследването показват, че хората с висок социално-икономически статус е по-вероятно да преживеят отчуждение от работата, когато се срещнат със загубата на удовлетвореност от нея.

**Роснър и Патърман (Rosner & Putterman, 1991)** също поддържат тезата за по-високата степен на отчужденост от работата при хората с висок социо-икономически статус. Изследователите допускат, че „изискването да

не се преживява отчуждение от работата се увеличава с повишаването на дохода или стандарта на живот, понеже удовлетвореността от работата е потребност от висш порядък (*higher order need*), която става водеща при задоволени базови потребности” (Rosner & Putterman, 1991, с. 126).

В статията си „Фактори за предоставянето и изискването на по-малко отчуждена работа – международни илюстрации”, изследователите Роснър и Патърман (Rosner и Putterman, 1991) твърдят, че техните изследователски данни (изследването е проведено сред обучаващи се в колежи и престижни университети в САЩ) потвърждават допускането им, че **образование** също повишава способността на работещия да извлича удовлетвореност от работата и покачва нивата на неговата неудовлетвореност, ако работата му е рутинна и не е предизвикателство за него. Изследванията на отчуждението от работата при лица с различен образователен ценз на **Ланг (Lang 1985, с. 179-180)** и **Мотаз (Mottaz, 1981)** също установяват положителни корелации между високото образователно ниво и повишеното отчуждение от работата.

Има по-скоро косвени данни за влиянието на възрастта върху нивата на отчуждение от работата – в литературата се анализира предимно връзката между централността на работата и възрастта (припомняме, че централността на работата е концептуална противоположност на отчуждението от нея – **Hirschfeld & Field, 2000**). Според редица изследвания, сред които това на **Харпаз (Harpaz, 2002)** централността на работата се повишава с възрастта. **Харпаз (Harpaz, 2002)** обяснява тези данни с повишаването на социализацията на личността с годините. Допускането, че повишаването на социализацията с годините респективно води до повишаване на централността на работата, се подкрепя също от **Поули и сътрудници (Paullay et al., 1994)**, според които централността се формира от социализацията на хората, доколкото самата социализация е процес, при който хората се научават от своите семейства, приятели, религия или култура да ценят работата. Не могат да се пренебрегнат обаче изследователските данни на **Буххолц (Buchholz, 1978)**, които демонстрират, че младите хора са по-силно ориентирани към работата отколкото възрастните, а също така хората с по-високо образователно ниво показват повишена централност на работата. Оттук следва, че изследователските данни по въпроса са противоречиви и ефектът на възрастта върху централността на работата, респективно върху отчуждението от нея, е неясен.

**Локусът на контрол** е една от малкото личностови променливи, попаднали във фокуса на вниманието на изследователите на отчуждението от работата. **Банай, Райзел и Пробст (Banai, Reisel & Probst, 2004)** допускат, че служителите с външен локус на контрол проявяват склонност към отчуждение от работата в по-голяма степен отколкото тези с вътрешен локус. Според тези изследователи хората с външен локус на контрол са в по-голяма степен склонни да се отчуждят от работата (**Banai, Reisel & Probst, 2004**). В своето



изследване екипът изследва влиянието на управленския и личния контрол върху свързаната с работата алиенация и отчуждението от работата в източноевропейска Унгария. Изследването определя степента, до която западните управленски теории и практики са релевантни на традиционните икономически нации като Унгария. Авторите изследват взаимовръзките между отчуждението от работата от една страна и управленския (с основни механизми лидерството и контролни механизми за управленски контрол) и личния контрол (представен от основен механизъм локусът на контрол) върху работата от друга. Изследването на извадка от 395 унгарски служители показва, че лидерството, характеристиките на работата и екстерналният локус на контрол демонстрират високи степени на корелация с отчуждението от работата, което не може да се каже за връзката „*променливи на контрол*” и „*привързаност към организацията*”.

В унисон с гореописаното изследване на унгарския екип може да се допусне негативна корелация между отчуждението от работата и интерналният локус на контрол. Основание за подобно допускане е убеждението, че личностите със силно изразен интернален локус на контрол (т.е. високи балове и по двете скали – Локус на контрол-Аз и локус на контрол-живот), които възприемат самите себе си като автори на живота си, респективно на кариерата и мястото си в организационния живот, ще демонстрират ниски нива на отчуждение от работата.

**Централността на работата** – последният от дискутираните в литературата фактор, обуславящ нивата на отчуждение от работата – най-общо се определя като степента на глобална значимост, която човек приписва на своята работа в определен период от време (**MOW International Research Team, 1987**). Важно е да се отбележи, че това понятие има множество концептуализации – някои автори го определят като *централен жизнен интерес* (*central life interest* - **Dubin et al., 1975**), други го отъждествяват с *включеността в трудовата дейност* (*work involvement* – **Kanungo, 1982**), а трети предпочитат най-масовия термин – съответно *централност на работата* (*work centrality* – **Fineman, 1991; Kanungo, 1991; MOW International Research Team, 1976; Quintanilla & Wilpert, 1991; Triandis, 1991**) и съответно предлагат своите дефиниции. Централният жизнен интерес, например, се определя като изразеното предпочитание за извършване на определени действия в дадени институционални условия (**Dubin et al., 1975**). **Канунго (Kanungo, 1982)** дефинира включеността в работата (*job involvement*) като концептуално различна от включеността в труда (*work involvement*), доколкото първата отразява убеждение, описващо настоящата работа и е функция на това доколко тази работа може да задоволи актуалните потребности на извършващия я, а втората е нормативно убеждение относно ценността на работата в живота на човека изобщо и съответно е по-скоро функция на социализацията му. Подходът към централността на работата, възприет от **Международния екип за изучаване смисъла на работата**

(**MOW Research Team**) се фокусира върху източниците и развитието на основните работни ценности и убеждения, сред които е и ценността, наречена централност на работата. Редица автори приемат централността на работата като положителен антипод на отчуждението от работата (**Hirschfeld & Field, 2000**), доколкото централността на работата води до идентификация с работната роля и следователно в инвестиция на време и енергия за изграждане на връзка с работодателя, чрез която служителят се ангажира в света на работата (**Hirschfeld & Field, 2000**). Ето защо **Хиршфелд и Филд (Hirschfeld & Field, 2000)** заключават, че централността на работата води до ангажиране с работата и положителни нагласи към нея като удовлетвореност и намерение за оставане в организацията), докато отчуждението, обратно, представлява дезангажиране от нея, свързано с негативни резултати за личността и организацията – бърнаут, здравословни проблеми, намерение за напускане на компанията и др. Допускането, че централността на работата е концептуална противоположност на отчуждението от работата е обект и на емпирични изследвания – по данни на **Наир (Nair, 2011)** от изследване на 344 респонденти, централността на работата демонстрира значима негативна корелация с отчуждението от работата. Представените теоретико-емпирични основания за разглеждане на централността на работата и отчуждението от нея като концептуални антиподи, обясняват защо включваме централността на работата сред личностните детерминанти на работната алиенация.

## **ТРЕТА ГЛАВА**

### **ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ОТЧУЖДЕНИЕТО ОТ РАБОТАТА**

#### **1. Теоретична постановка на проблема**

Съвременните изследвания по проблема за отчуждението от работата са крайно оскъдни. С изключение на няколко проучвания (**Banai & Reisel, 2007; Banai, Reisel, & Probst, 2004; DiPietro & Pizam, 2008; Sarros et al., 2002; Schabracq & Cooper, 2003; Suarez-Mendoza & Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007; Wallace, 2006; Nair & Vohra, 2010**), по-голямата част от изследванията, посветени на тази проблематика, се провеждат през 70-те и 80-те години на XX век. Характерен за проучванията на отчуждението от работата е и традиционният фокус на изследователите върху т.н. „*сини якички*” или нискоквалифицирани служители и много слабият интерес към отчуждението сред служителите в индустриите на Новото време като информационните технологии или сектора на услугите.

#### **2. Цел, хипотези и задачи на емпиричното изследване**

## 2.1. Цел

Въз основа на литературния анализ в предходните глави тук нашата цел е да изследваме как редица специфични за личността и организацията характеристики повлияват степента на отчуждение от работата. Доколкото теоретичният обзор по този проблем не показва подобно проучване да е провеждано в България, то настоящето изследване би осветлило проблема за отчуждението от работата и неговите детерминанти в български условия. Очакваме също проучването да демонстрира резултати, които могат да провокират изследователския интерес към отчуждението от работата – един важен, но незаслужено пренебрегван (особено през последните три десетилетия и особено в български контекст) в организационните науки проблем.

## 2.2. Хипотези

Формулираните по-долу четири хипотези са основани на разбирането ни (базирано на изчерпателен теоретичен преглед) за отчуждението от работата като комплексен психичен феномен, детерминиран от редица личностни и организационни фактори. В проучването допускаме връзки между отчуждението от работата и ограничен кръг личностни и организационни фактори, като поставяме акцент върху личностните детерминанти, които са сравнително по-слабо засегнати в научната литература по темата. Аргументирането на някои от хипотезите ще се основава на помощната променлива „*централност на работата*“, която приемаме за концептуална противоположност на работната алиенация и за която в научната литература има събрани значително по-богати емпирични данни.

### **Хипотеза 1:**

Допускаме, че отчуждението от работата се повлиява от редица **демографски фактори**, свързани с личността: *пол, възраст, образователно ниво, местоживееене, семеен статус, нетен месечен доход на домакинството.*

### *Хипотеза 1.1.*

Очакваме, че *мъжете* ще демонстрират *по-ниски нива на отчуждението от работата* в сравнение с *жените*.

### *Хипотеза 1.2.*

Допускаме, че нивата на отчуждението от работата ще се понижават с *увеличаване навъзрастта*.

### *Хипотеза 1.3.*

Допускаме, че нивата на отчуждението от работата ще се понижават с *повишаване на образователното ниво*.

#### *Хипотеза 1.4.*

Допускаме, че хората, живеещи в *столицата* ще демонстрират по-ниски нива на отчуждение от работата в сравнение с тези, *населяващи областни градове, малки градове и села.*

*Хипотеза 1.5.* Приемаме, че *хората живеещи сами (включително овдовелите)* ще демонстрират по-високи нива на отчуждение от работата от семейните и живеещите с партньор на семейни начала.

#### *Хипотеза 1.6.*

Очакваме, че по-високият *нетен месечен доход* ще обуславя по-ниски нива на отчуждение от работата.

### **Хипотеза 2:**

Допускаме, че отчуждението от работата се повлиява от редица **демографски фактори**, свързани с работата *като заетост в частния/публичния трудов сектор, тип трудова заетост, йерархично ниво на настоящата работна позиция, продължителност на стажа на настоящата работна позиция.*

#### *Хипотеза 2.1.*

Допускаме, че *работещите в публичния (държавен) сектор* ще демонстрират по-висока степен на отчуждение от работата в сравнение със *заетите в частния сектор.*

#### *Хипотеза 2.2.*

Предполагаме, че колкото по-ниско е *йерархичното ниво на работната позиция*, толкова по-високо ще е отчуждението от работата.

#### *Хипотеза 2.3.*

Допускаме, че колкото по-кратък е *стажът на настоящата работна позиция*, толкова по-високо отчуждение от работата ще бъде отчетено.

### **Хипотеза 3:**

Допускаме, че нивото на отчуждение от работата се детерминира от редица **индивидуални личностни характеристики**: *целенасоченост, възприета наситеност на живота, възприета удовлетвореност от самореализацията, локус на контрол, централност на работата.*

#### *Хипотеза 3.1.*

Приемаме, че степента на *целенасоченост на личността, възприетата наситеност на живота и перцепциите за удовлетвореност от самореализацията* корелира положително с нивата на работна алиенация.

#### *Хипотеза 3.2.*

Допускаме, че интерналната (вътрешна) *локализация на контрола* ще детерминира ниско ниво на отчуждение от работата, респективно

екстерналната (външна) локализация на контрола ще обуслови високи нива на работна алиенация.

#### *Хипотеза 3.3.*

Приемаме, че нивата на *централност на работата* ще корелират отрицателно с нивата на отчуждение от работата.

#### **Хипотеза 4:**

Допускаме, че нивото на отчуждение от работата се повлиява от редица **същински организационни фактори** като *формализация, централизация, работна технология (рутинност на работните задачи), процедурна справедливост, дистрибутивна справедливост, качество на работните отношения, лидерски стил*, както и **отусловни организационни фактори** като *изразяване на автентичния Аз в работата и смисленост на работата*.

#### *Хипотеза 4.1.*

Приемаме, че силната *формализация и централизация* в организацията ще детерминират високи нива на отчуждение от работата.

#### *Хипотеза 4.2.*

Очакваме високата *рутинност на работните задачи* да обуслови високи нива на отчуждение от работата.

#### *Хипотеза 4.3.*

Приемаме, че *възприятията за ниска процедурна и дистрибутивна справедливост* ще детерминират високи нива на отчуждение от работата.

#### *Хипотеза 4.4.*

Очакваме, че *доброкачество на работните отношения* ще детерминира ниски нива на отчуждение от работата.

#### *Хипотеза 4.5.*

Допускаме, че прилагането на *трансформационния лидерски стил* от прекия ръководител ще води до ниски нива на отчуждение от работата при неговите подчинени.

#### *Хипотеза 4.6.*

Допускаме, че нивото на отчуждение от работата се повлиява от редица условни **отусловни организационни фактори** като *изразяване на автентичния Аз в работата и смисленост на работата*.

**2.3. Задачи:** С цел реализиране на изследователските цели и проверка на формулираните хипотези бяха поставени следните задачи:

*Предварителен етап от изследването:*

#### **Задача 1:**

Да се адаптират чуждоезикови въпросници с цел прилагането им върху български респонденти.

### **Задача 2:**

Да се съставят (въз основа на литературни източници и вече съществуващи скали) авторски скали за измерване на индивидуални и организационни характеристики.

*Същинско изследване:*

### **Задача 3:**

Да се установи наличието на статистически значими различия във влиянието на *демографските характеристики* (пол, възраст, местоживееене, образователно ниво, семеен статус, трудов сектор, йерархично ниво на настоящата работна позиция, продължителност на стажа на настоящата работна позиция, нетен доход на домакинство) върху отчуждението от работата.

### **Задача 4:**

Да се установи наличието на влияние от страна на *индивидуални характеристики* (целенасоченост, възприета наситеност на живота, възприета удовлетвореност от самореализацията, локус на контрол, централност на работата) върху отчуждението от работата.

### **Задача 5:**

Да се установи наличието на влияние от страна на *организационни характеристики* (формализация, централизация, работна технология, процедурна/дистрибутивна справедливост, изразяване на автентичния Аз в работата, смисленост на работата, качество на работните отношения, трансформационно лидерство) върху отчуждението от работата.

## **3. Обект и метод на емпиричното изследване**

В проведеното за целите на настоящата дисертация емпирично изследване участват 525 респонденти, от които 510 участници са попълнили изцяло въпросника, а останалите 15 участници са дали частични отговори и са изключени от извадката. Въпросникът е представен на участниците в печатен и електронен вариант, като участниците са поканени да попълнят въпросника посредством лични срещи, а в уеб-пространството – чрез електронна поща и социални мрежи за лични и професионални контакти (Facebook, LinkedIn). Разпределението на участниците в проучването според начина на попълване на въпросника е следното: 477 респонденти са участвали посредством електронната му версия, а 33 са попълнили печатния му вариант. Набирането на участниците в емпиричното изследване продължава 2 месеца – в периода от 01.07. до 01.09.2013 г.

### *3.1. Демографски профил на участниците в емпиричното проучване*

Включените в изследването 510 респонденти са разпределени непропорционално по **пол** – в процентно отношение броя на жените (325 жени или 63,7 %) надвишава почти два пъти броя на мъжете участници (185 мъже или 36,3 %). По критерий „**възраст**” се обособяват три групи, като най-многобройна е групата на 18-35-годишните (257, 50,4 %), следвана от групата на изследваните лица от 36-45 години (178, 34,9 %), а последна се нарежда групата на респондентите над 45 години (75, 14,7 %). По отношение на **местоживеенето** се обособяват две групи: най-много са респондентите, живеещи в София – 376 лица (73,7 %), а след тях се подреждат участниците от провинцията – жителите на областни градове, малки градове и села – 134 лица (26,3 %). По критерий “**образователно ниво**” на респондентите преобладава дялът на лицата с придобита магистърска и докторска степен (334, 65,5 %). На второ място по численост е групата на висшистите-бакалаври – 120 (23,5 %). Значително по-малобройна е групата на лицата със средно образование и полувисше образование (степен „специалист”) – 56 или 11 % от попълнените въпросника респонденти. Според **семеиния си статус**, близо половината от респондентите са семейни – 234 лица (45,9 %), последвани от живеещите с партньор – 156 лица (30,6 %), а най-малък е броят на необвързаните респонденти – 120 участници (23,5 %). По отношение заетостта им в публичния или в частния **трудов сектор**, респондентите в настоящето емпирично изследване са разпределени неравномерно – заетите в частния сектор (428 лица, 83,9%) превишават повече от петкратно заетите в публичния сектор (82 лица, 16,1%). В зависимост от **йерархичното ниво на работната позиция**, която заемат към момента, респондентите се делят на две големи групи – първата по численост е групата на служителите/експертите, представена от 282 изследвани лица (55,3 %). Следва я близката по численост група на супервайзорите/управителите – 228 лица (44,7 %). По отношение годините **стаж на настоящата работна позиция** на респондентите се обособяват пет групи, сред които най-многобройна е тази на работещите от 1-5 години на сегашната си позиция – 216 лица (42,4 %). Следва групата на работещите от 5-10 години на настоящата работна позиция (128 лица, 25,1%), а на трето място е групата на хората с най-малко стаж – от 0-1 година – на сегашната работна позиция – тази група е представена от 84 лица (16,5 %). Четвърта по численост група е тази на работещите от 10-20 години (63 лица, 12,4 %) на актуалната работна позиция, а най-малко респонденти в проучването са тези, които работят на сегашната си позиция повече от 20 години – 19 лица, 3,7 %. По отношение на **нетния месечен доход на домакинството**, изследваните лица могат да бъдат разграничени в три групи, както следва: с най-голяма численост се характеризира групата на респондентите с доход над 2000 лв (233 лица, 45,7%), следвани от тези с нетен доход между 901-2000 лв (188 лица, 36,9 %), а на трето място остава групата на изследваните лица с доход между 0-900 лв (89 лица, 17,5%).

### 3.2. Метод на изследване

При емпиричното проучване за целите на настоящата разработка е използвана тестова батерия, съставена от 9 скали. В тестовата батерия освен готови методики за измерване на отчуждението от работата и неговите предиктори, са включени и авторски скали, разработени за целите на това проучване.

Получените данни от емпиричното изследване са въведени и обработени с помощта на статистическата програма SPSS – версия 19.0. Психометричните характеристики на използваните в тестовата батерия скали са тествани чрез айтем- и факторни анализи.

**Скала 1:** *Въпросник на Н. Наир & Н. Вохра за измерване отчуждението от работата* (N. Nair & N. Vohra- Alienation at work questionnaire, 2010)

Въпросникът на **Н. Наир** и **Н. Вохра** е насочен към измерване на степента на отчуждение от работата, еднофакторен е и съдържа 8 айтема. За оценка участниците използват 7-степенна Ликъртова скала, с която индикират доколко са съгласни или несъгласни съответно с конкретния айтем.

Няма данни до този момент въпросникът да е използван в публикации на български език, ето защо за целите на настоящата дисертация беше направен опит за адаптация на тази скала при спазени процедури за това – независим прав и обратен превод, както и редакция на айтемите. Авторите на въпросника посочват добра конструктна валидност на скалата –  $0,88 > 0,5$  и добра вътрешна консистентност – коефициент алфа на Кронбах =  $0,86$  (**N. Nair & N. Vohra, 2010**, с. 303). В рамките на емпиричното изследване дисертацията, приложена на 510 изследвани лица, подбрани на случаен принцип, скалата отново показва отлична вътрешна консистентност на айтемите – коефициент алфа на Кронбах =  $0,91$ . Проведеният факторен анализ по метода на основните компоненти потвърждават еднофакторната структура на скалата, като осемте айтема на скалата са с факторно тегло  $> 0,5$ .

**Скала 2:** *Въпросник на Дж. Крембо и Л. Махолик (1964), „Жизнени цели”* (J. Crumbaugh & L. Maholick -Purpose In Life Test, 1964)

Теоретичната основа на въпросника на **Джеймс Крембо (J. S. Crumbaugh)** и **Леонард Махолик (L. T. Maholick)** “Жизнени цели” (Purpose in Life Test, 1964) е екзистенциалната теория на Виктор Франкъл (V. Frankl) и по-конкретно в идеите на последния за екзистенциалния вакуум и ноогенните неврози. Оригиналната методика се състои от 20 двуполюсни оценъчни скали (част А), съчетани със 7-степенна скала със следния вид – 3, 2, 1, 0, 1, 2, 3. Част В от методиката включва 13 незавършени изречения, свързани с



големите теми за смисъла на живота и безсмъртието, а част С предлага на изследваните лица да напишат свободен разказ за собствените им житейски цели и пътищата за тяхната реализация.

Методиката има множество адаптации, като най-популярна в българската психологическа практика е руската адаптация на **Д.А. Леонтиев** – тя е известна като Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) (**Иванов, 1999**, с. 37). Използва се отново част А от оригиналната методика, скалата за оценка е посочената по-горе 7-степенна скала. Методиката измерва следните субскали (пак там): (1) **Ц** - Житейски цели; (2) **П** - Жизнен процес или интерес и емоционална наситеност на живота; (3) **Р** – Резултативност на живота или удовлетвореност от самореализацията (4) **ЛА** - Локус-контрол – Аз: Аз съм господар на живота си; (5) **ЛЖ** - Локус-контрол – живот: управляемост на живота.

В настоящата разработка е използван българският превод на руската адаптация (**Иванов, И., 1999**, с. 38-39), като методиката е модифицирана – двуполюсните айтеми са разцепени и представени като самостоятелни, а за оценката им се използва скала от шестстепенна Ликъртова скала.

В литературата (**Осин, 2013**) има данни за приемлива до висока вътрешна консистентност на скалата - алфа на Кронбах варира от скали от 0,65 до 0,84. Емпиричното изследване, част от настоящия дисертационен труд, с участието на 510 случайно подбрани респонденти, отново отчита приемлива до добра вътрешна консистентност на методиката –алфа на Кронбах варира по субскали от 0,66 до 0,84. Проведеният факторен анализ по метода на основните компоненти установява шестфакторна структура на скалата – различна от оригиналната петфакторна такава. Това различие би могло да служи за ревизия на айтемите и евентуална оптимизация на методиката в бъдеще.

**Скала 3:** *Въпросник на Дж. Ейкън & М. Хейдж за изследване централизацията, формализацията и технологията (J. Aiken & M. Hage – Scales of Formalization, Centralization and Task Routineness, 1988)*

Методиката е предназначена да измерва организационната структура, която **Дж. Ейкън** и **М. Хейдж** дефинират като практики в организацията, свързани с нейните политика, процедури и правила (**J. Aiken & M. Hage, 1967**). Две важни характеристики на организационната структура са формализацията и централизацията, които съответно имат следните субдименсии – формализацията е със субдименсии „участие във вземането на решенията” (decision-making) и „йерархия на властта” (hierarchy of authority), а централизацията – „кодифициране на работата” (job codification), „съблюдаване на правилата” (rule observation) и „специфичност на работата” (job specificity) (пак там).

Въпросникът на Дж. Ейкън и М. Хейдж е съставен от следните подскали: (1) **Формализация – взимане на решения**; (2) **Формализация – йерархия на властта**; (3) **Централизация – кодифициране на работата**; (4) **Централизация – съблюдаване на правилата и специфичност на работата** и (5) **Технология – рутинност на задачите**. Скалите за оценка са петстепенна Ликъртова при първа подскала и съответно четиристепенна Ликъртова при останалите подскали.

Доколкото не бяха открити публикации на български език, използващи дискутираната скала, за целите на настоящата дисертация беше направен опит за адаптация на въпросника при съблюдаване установените процедури за това. Запазени са оригиналните скали за оценка – петстепенна Ликъртова за първа субскала и четиристепенна Ликъртова за останалите.

По отношение на психометричните характеристики на скалата, тя демонстрира отлична вътрешна консистентност – алфа на Кронбах варира по субскали между 0,92 и 0,96 (Sarros et al., 2002). Според данните от проведеното емпирично изследване, част от настоящата дисертация, приложена на 510 изследвани лица, подбрани на случаен принцип, методиката отново показва добра до отлична вътрешна консистентност – алфа на Кронбах варира по субскали от 0,77 до 0,92. Приложеният към скалата факторен анализ по метода на основните компоненти установява, че в скалата се обособяват 5 фактора, които обясняват 64,89 % от общата дисперсия и напълно съответстват на посочените от съставителите на скалата пет оригинални субскали.

**Скала4:** *Въпросник на Дж. Колкуит за изследване на организационната справедливост (J. Colquitt - Organizational Justice Scale, 2001)*

Въпросникът на Дж. Колкуит (J. Colquitt) е предназначен да измери четирите аспекта на организационната справедливост според теорията на Колкуит, а именно: (1) **Процедурна справедливост** (procedural justice); (2) **Дистрибутивна справедливост** (distributive justice); (3) **Междупersonна справедливост** (interactional justice) и (4) **Информационна справедливост** (informational justice). Скалата за оценка е петстепенна Ликъртова.

Доколкото въпросникът на Колкуит не е стандартизиран за българска извадка, за целите на настоящата дисертация беше направен опит за адаптация на въпросника при съблюдаване установените процедури за това. В настоящия дисертационен труд са включени първите две субскали на въпросника – за измерване на процедурната и дистрибутивната справедливост, запазена е оригиналната скала за оценка на айтемите – петстепенна скала от Ликъртов тип.

По отношение на психометричните характеристики на скалата, има данни за отлична вътрешна консистентност на скалата – алфа на Кронбах

варира по субскали от 0,90 до 0,95 (M. Ambrose & M. Schminke, 2009, с. 495). Според данните от настоящето изследване, приложена на 510 изследвани лица, подбрани на случаен принцип, скалата отново показва добра до отлична вътрешна консистентност на субскалите – коефициентът алфа на Кронбах на субскала процедурна справеливост = 0,87, а същият коефициент на субскала дистрибутивна справедливост = 0,94.

**Скала 5:** *Скала на MOW (Международния екип за изучаване смисъла на работата) за изследване централността на работата (MOW International Research Team - Relative Work Centrality Measure, 1987)*

Методиката е насочена към измерване централността на работата, което се осъществява по следните показатели: (1) абсолютната ценност на работата като жизнена роля от една страна и (2) относителната важност на работата в сравнение с други жизнени роли области като семейство, свободно време, религия и общност (Harpaz & Fu, 2002). Предвид тези допускания, скалата измерваща относителната централност на работата изисква от изследваните лица да разделят 100 точки между следните 5 области – работа, свободно време, общност, религия и семейство – в зависимост от централността на всяка една от тези области в живота на респондентите.

Към момента липсват данни за използване на скалата в български научни разработки, което наложи за целите на настоящата дисертация да бъде направен опит за адаптация на тази скала при спазени процедури за това.

По отношение на психометричните характеристики на методиката, изследователи като Р. Снир и И. Харпаз (R. Snir & I. Harpaz, 2005) докладват за умерено висока тест-ретест надеждност на методиката съответно с коефициенти на рангова корелация на Спирман, вариращи по субскали от  $r_s = 0,64$  до  $r_s = 0,82$ . В рамките на настоящия дисертационен труд поради еднократния характер на проведеното емпирично изследване, не са отчетени показатели за надеждност на скалата – анализът на получените резултати по скалата се ограничава до дескриптивна статистика (средна аритметична стойност на съответните житейски области и респективно стандартно отклонение). Получените резултати биха могли да послужат в бъдеще за оценка на тест-ретест надеждността на методиката.

**Скала 6:** *Скала за оценка смислеността на работата – авторска скала, разработена за целите на настоящата разработка въз основа на теорията на Хакман и Олдъм (Hackman & Oldham, 1975) за смислеността на работата (job meaningfulness)*

Скалата за оценка смислеността на работата, използвана в рамките на емпиричното изследване на настоящия дисертационен труд е авторска и е

съставена въз основа на дефиницията и характеристиките на смислеността на работата, заложи в модела на характеристиките на работата (Job Characteristics Model) с автори **Дж.Хакман и Г. Олдъм (J.R. Hackman & G.R. Oldham, 1975)**. За проверка на този теоретичен модел, авторите му разработват Въпросник за диагностика на работата (Job Diagnostics Survey – JDS, 1975), в който субективната смисленост на работата е дефинирана като „степента, до която служителят преживява своята работа най-общо като смислена, значима и такава, която си струва да бъде извършвана” (**Hackman & Oldham, 1975**, с.162). Въпросникът за диагностика на работата включва 2 двойки айтеми, за да оцени преживяването на работата като смислена. Въз основа на теорията на Дж. Хакман и Г. Олдъм за характеристиките на работата и по-конкретно за субективната смисленост на работа, за целите на емпиричното изследване на настоящата дисертация бе разработена скала за измерване смислеността на работата. Скалата се състои от 3 айтема, основани на базовите аспекти на смислеността на работата, посочени по-горе, а именно работата като смислена, работата като значима и работата като такава, която си струва да бъде извършвана – за всяка една характеристика бе разработен съответен айтем. В скалата са включени 1 реверсивен айтем и един айтем с проективен характер („*Повечето колеги тук оценяват високо своята работа*”).

По отношение на психометричните характеристики на авторската скала – в рамките на емпиричното изследване, част от настоящия дисертационен труд, бе тествана вътрешната ѝ консистентност, като скалата бе приложена върху извадка от 510 изследвани лица, подбрани на случаен принцип. Получените резултати индикират приемлива, но ниска вътрешна консистентност на скалата с коефициент алфа на Кронбах = 0,503. Желателно би било при евентуална бъдеща употреба на скалата тя да се разшири с още айтеми и тества отново за оценка на психометричните ѝ свойства.

**Скала 7:** Скала за оценка степента на изразяване на автентичния Аз (*Authentic Self-Expression*) в работата – субскала от Въпросник на Уотърман за изследване на благополучието (*Waterman - Eudaimonic Well-being Questionnaire Scale, 1993*)

Скалата за оценка степента на изразяване на автентичния Аз (*Authentic Self-Expression*) в работата се явява субскала от Въпросника на Уотърман за изследване на благополучието (*Waterman – Eudaimonic Well-being Questionnaire Scale, 1993*). Последният е насочен към измерване на субективното благополучие, така както то е концептуализирано в евдемонианската философия (от старогръцки език *евдемония* – благоденствие). Скалата е съставена от общо 21 айтема, 6 от които измерват изразяването на автентичния Аз (*Authentic Self-Expression*) (**Cable, Gino & Staats, 2013**, с. 19). За целите на емпиричното изследване на настоящата дисертация са избрани 3

релевантни на нашето изследване айтеми от гореспоменатите 6 айтема в скала „*Изразяване на автентичния Аз*”.

По отношение на психометричните характеристики на скалата, Уотърман и сътрудници съобщават за добра вътрешна консистентност (алфа на Кронбах = 0,86) (**Waterman et al., 2010**). Добрата вътрешна консистентност на методиката е потвърдена от **Шуте и сътрудници** – според тяхното изследване коефициентът алфа на Кронбах = 0,80 (Schutte et al., 2013, с. 8). В рамките на емпиричното изследване, част от настоящата дисертация, също бе тествана вътрешната консистентност, като скалата бе приложена върху извадка от 510 изследвани лица, подбрани на случаен принцип. Получените резултати индикират добра вътрешна консистентност на скалата с коефициент алфа на Кронбах = 0,76.

**Скала 8:** *Скала за оценка качеството на работните отношения – авторска скала, разработена за целите на настоящата разработка въз основа на теорията на Г. Пиърс (G. Pierce, 1991) за качеството на отношенията (quality of relationships)*

Скалата за оценка качеството на работните отношения, използвана в рамките на емпиричното изследване на настоящия дисертационен труд е авторска и е съставена въз основа на концепцията за качеството на отношенията на **Г. Пиърс** (Quality of Relationships – G.R. Pierce, 1991) и Въпросника за изследване качеството на отношенията (QRI – G.R. Pierce, 1991), разработен от същия автор. **Пиърс** приема, че близките взаимоотношения имат три основни характеристики: *подкрепа, дълбочина и конфликт* (**Pierce, 1991**). Оригиналният въпросник е съставен от 25 айтема с 4-степенна Ликъртова скала за оценка (**Reiner, Beutel, et al., с. 1**). Въз основа на концепцията и методиката на **Г. Пиърс** за качеството на взаимоотношенията, за целите на нашето емпирично проучване, бе разработена авторска скала за оценка конкретно на работните отношения. Скалата се състои от 3 айтема, основани на базовите характеристики на близките взаимоотношения, а именно подкрепа, дълбочина и конфликт, но отнесени към работните отношения на респондентите. За всяка една от тези характеристики бе разработен съответен айтем. Скалата за оценка бе запазена във формат четиристепенна Ликъртова.

По отношение на психометричните характеристики на авторската скала – в рамките на емпиричното изследване, част от настоящата дисертация бе тествана вътрешната ѝ консистентност, като скалата бе приложена върху извадка от 510 изследвани лица, подбрани на случаен принцип. Получените резултати индикират приемлива вътрешна консистентност на скалата с коефициент алфа на Кронбах = 0,61.

**Скала 9:** Скала за оценка на трансформационното лидерство в организацията – авторска скала, разработена за целите на настоящата разработка въз основа на теорията на Б. Бас и Б. Аволио (B. Bass & B. Avolio, 1994) за трансформационното лидерство (*transformational leadership*)

Скалата за оценка на трансформационното лидерство, използвана в рамките на това емпирично проучване е авторска и е съставена на база концепцията и методиката за изследване на този тип лидерство на **Б. Бас и Б. Аволио** (B. Bass & B. Avolio, 1994). Според тези автори трансформационното лидерство включва четири фактора: *идеализирано влияние* (*idealized influence*), *вдъхновяващо мотивиране* (*inspirational motivation*), *интелектуално стимулиране* (*intellectual stimulation*) и *индивидуално отношение* (*individual consideration*) (B. Bass & B. Avolio, 1994). За измерване на трансформационното лидерство **Б. Бас** и **Б. Аволио** създават Мултифакторен въпросник за измерване на лидерството (Multifactor Leadership Questionnaire–MLQ). Въз основа на концепцията и методиката на **Б. Бас** и **Б. Аволио** за трансформационното лидерство и с цел създаване на скала с минимален брой айтеми с максимална съдържателна плътност, бе разработена авторска скала за оценка на този лидерски стил. Скалата се състои от 7 айтема, основани на изброените по-горе базови характеристики на трансформационното лидерство – идеализирано влияние, вдъхновяващо мотивиране, интелектуално стимулиране и индивидуално отношение. Включени са също 3 реверсивни айтема за оценка на характеристиките, неприсъщи на трансформационното лидерство и характерни за транзакционния и избягващ лидерски стил – стимулиране на разменни работни отношения, управление с акцент върху коригиране на неточности и грешки, пасивно управление. Скалата за оценка е 4-степенна Ликъртова.

Психометричните характеристики на авторската скала бяха тествани в рамките на емпиричното проучване, част от настоящата дисертация, с участието на 510 изследвани лица, подбрани на случаен принцип. Резултатите, получени при емпиричното проучване индикират приемлива вътрешна консистентност на скалата с коефициент алфа на Кронбах = 0,64.

## ЧЕТВЪРТА ГЛАВА

### ЛИЧНОСТНИ И ОРГАНИЗАЦИОННИ ДЕТЕРМИНАНТИ НА ОТЧУЖДЕНИЕТО ОТ РАБОТАТА:

### АНАЛИЗ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

С цел установяване на характеристиките на извадката, обхваната в емпиричното проучване на настоящия дисертационен труд, бе проведен анализ на средните стойности и стандартните отклонения по променливи.

**Дескриптивната статистика** показва, че **отчуждението от работата** е със **сравнително ниски нива** в нашата българска извадка (диапазон на стойностите 1-7,  $M=2,3658$ ,  $SD = 1,3917$ ), прави впечатление и сравнително малкият брой отчуждени работещи (с оценка над средната 4 по скала за оценка 1-7) – 13,1 %. Можем да обясним тези данни с особеностите на извадката – съставена предимно от млади, висококвалифицирани работещи на относително високи в йерархично отношение позиции.

Обхванатите в нашето изследване респонденти демонстрират **високи нива на целенасоченост** (диапазон на стойностите 1,83 – 6,  $M= 4,8762$ ,  $SD = 0,7439$ ), **интерес и емоционална наситеност на живота** (диапазон на стойностите 1,92-6,  $M = 4,6774$ ,  $SD = 0,7502$ ) и **удовлетвореност от самореализацията** (диапазон на стойностите 1,70-6,  $M = 4,6135$ ,  $SD = 0,7460$ ). Респондентите показват **изразен интернален локус на контрол** – предикторът Локус на контрол е представен от две променливи – Локус на контрол – Аз с диапазон на стойностите 2-6,  $M = 4,7950$ ,  $SD = ,7257$  и Локус на контрол – живот с диапазон на стойностите 1,58-5,83,  $M = 4,4337$ ,  $SD = ,7340$ .

Изследователски интерес будят резултатите, свързани с централността на работата, семейството, общността, религията и свободното време. Според резултатите, респондентите поставят на **централно място** в живота си **своята работа** (диапазон на стойностите 0-90,  $M = 40,9157$ ,  $SD = 17,0395$ ), следвана от **семейството** (диапазон на стойностите 0-100,  $M = 35,4078$ ,  $SD = 17,8131$ ) и **свободното време** (диапазон на стойностите 0-100,  $M = 18,4549$ ,  $SD = 11,9291$ ). На предпоследно и последно място по централност в живота си изследваните лица поставят **общността** (диапазон на стойностите 0-70,  $M = 3,8882$ ,  $SD = 6,5168$ ) и **религията** (диапазон на стойностите 0-80,  $M = 2,6059$ ,  $SD = 5,7655$ ).

Участниците в настоящето изследване, според дадените от тях данни, работят в организации, характеризиращи се с **умерена централизация** (представена от две променливи – Централизация - Участие във вземане на решенията с диапазон на стойностите 0-5,  $M = 3,0127$ ,  $SD = 1,4104$  и Централизация – Йерархия на властта с диапазон на оценките 1-4,  $M = 2,1348$ ,  $SD = 0,84338$ ), **умерена формализация** (представена от две променливи – Формализация-кодифициране на работата с диапазон на стойностите 1-4,  $M = 2,3773$ ,  $SD = 0,6889$  и Формализация-съблюдаване на правилата и специфичност на работата с диапазон на оценките 1-4,  $M = 2,4702$ ,  $SD = 0,64911$ ) и **умерена рутинност на работата** (диапазон на стойностите 1-4,  $M = 2,2632$ ,  $SD = 0,6968$ ). Респондентите оценяват работата **процедурната и дистрибутивната справедливост** като **задоволителни**: стойностите по променлива Процедурна справедливост варират от 1-5,  $M = 3,4367$ ,  $SD =$

0,8874, а тези по променлива Дистрибутивна справедливост се движат в диапазона 1-5,  $M = 3,2206$ ,  $SD = 1,2398$ . Участниците в емпиричното проучване демонстрират **задоволително качество на работните отношения** (диапазон на стойностите 1-4,  $M = 3,0086$ ,  $SD = 0,67663$ ) в своите организации, оценяват **работата си като смислена** (диапазон на стойностите 1-4,  $M = 3,1040$ ,  $SD = 0,67045$ ), позволяваща в **голяма степен да изразят автентично своя Аз в работата** (диапазон на стойностите 1-4,  $M = 3,0516$ ,  $SD = 0,7409$ ) и ръководена от преки ръководители с **умерено изразен трансформационен лидерски стил** (диапазон на стойностите 1,29 – 4,  $M = 2,6470$ ,  $SD = ,5427$ ).

### **1. Личностни детерминанти на отчуждението от работата**

За проверка на формулираните хипотези получените емпирични данни от нашето изследване са подложени на три основни статистически анализа – еднофакторен дисперсионен анализ, корелационен анализ и множествен регресионен анализ.

В рамките на настоящето емпирично изследване личностните фактори на отчуждението от работата ще бъдат условно разделени в две групи: демографски фактори и индивидуални фактори.

За анализ на влиянието на **демографските и социално-икономическите фактори** върху степента на отчуждение от работата прилагаме метода на дисперсионния анализ (one-way ANOVA) предвид големия размер на извадката ( $N = 510$  участници).

По отношение на **пола** не се установява наличие на статистически значими различия ( $F = 0,571$ ;  $p = 0,450$ ). Мъжете и жените демонстрират сходни нива на отчуждение от работата – респективно мъжете ( $N=185$ ) –  $M = 2,30$ ,  $SD = 1,33$ , а жените ( $N = 325$ ) –  $SD = 2,40$ ,  $M = 2,40$ . Резултатите дават основание хипотеза 1.1. да бъде отхвърлена. Обясняваме получените резултати от една страна с все по-изявяващата се еманципация на жените, по-голямата ценност на работата в живота им и съответно по-силното емоционално преживяване на неуспехите в работата или несполучливия избор на работа могат да доведат до по-високи нива на отчуждение от работата. От друга страна получените резултати могат да се проявяват и поради характеристиките на извадката – преобладаващ брой от изследваните лица-мъже (160 респонденти от общо 185 мъже) заемат длъжности на експерти, супервайзори, мениджъри, което предполага по-ниски нива на отчуждение от работата.

**Възрастта** също **не води** до статистически значими различия в нивата на отчуждение от работата ( $F = 2,463$ ,  $p = 0,086$ ). Получените в емпиричното изследване данни потвърдиха допускането ни, че нивото на отчуждение ще намалява с увеличаването на възрастта. Макар и да не може да се говори за статистически значими различия, в данните се откроява дори обратното на нашето допускане, а именно – нивата на отчуждение от работата са най-



високи в първата възрастова група 18-25 години ( $M = 2,53$ ;  $SD = 1,55$ ) и най-ниски в последната възрастова група с повече от един включен участник, а именно 56-65 години ( $M=1,89$ ;  $SD = 0,93$ ). Възможно причина за тази тенденция е фактът, че току-що стартиращите кариерата си, както и младите работещи са с по-изразени амбиции и планове за своето развитие, съответно фрустрацията, неуспехите и неудовлетвореността от работата могат да детерминират по-високи нива на отчуждение от работата в сравнение с по-възрастните работещи.

По отношение на **образователното ниво** в подхипотеза 1.4. приемаме, че колкото по-високо е образователното ниво, толкова по-високо ниво на отчуждение от работата ще се демонстрира. Това допускане не се потвърждава от получените емпирични данни – не се установяват статистически значими различия в нивата на отчуждение от работата ( $F = 0,577$ ,  $p = 0,562$ ) между следните групи респонденти – със средно/полувисше образование ( $N=56$ ,  $M = 2,55$ ,  $SD = 1,40$ ), с висше образование – бакалавърска степен ( $N = 120$ ,  $M = 2,35$ ,  $SD = 1,40$ ) и с висше образование – степен магистър/доктор ( $N = 334$ ,  $M = 2,34$ ,  $SD = 1,39$ ). Получените данни могат да се обяснят с факта, че макар и по литературни данни високото образование да се свързва с по-интензивна неудовлетвореност от работата, когато тя е рутинна и непредизвикателна за личността, по-високият образователен ценз предполага и заемане именно на креативни и предлагащи разнообразни задачи длъжности, а и повишава способността на самия работещ да извлича удовлетвореност от своя труд.

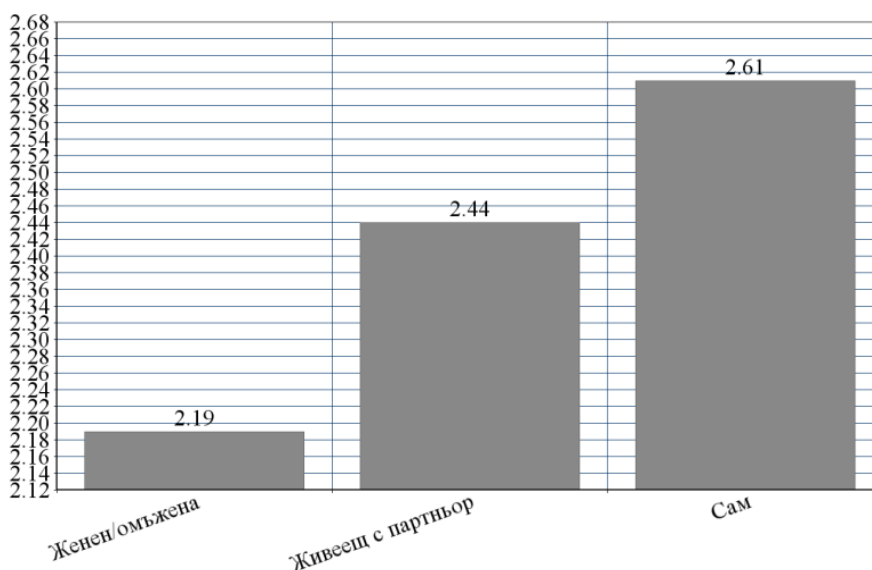
Резултатите от проведеното емпирично изследване сочат също, че **местоживеенето** не води до статистически значими различия в нивата на отчуждение от работата ( $F=1,197$ ,  $p=0,275$ ). Данните демонстрират, че нивата на отчуждение от работа са сходни при всички изследвани групи – на живеещи в столицата ( $M = 2,41$ ;  $SD = 1,42$ ), в областните градове ( $M = 2,26$ ;  $SD = 1,31$ ), в малките градове ( $M = 2,28$ ;  $SD = 1,29$ ) и селата ( $M = 1,67$ ;  $SD = 0,06$ ). Изложените по-горе данни отхвърлят подхипотеза 1.3 – нашето допускане, че хората живеещи в столицата ще демонстрират по-високи нива на отчуждение от работата в сравнение с тези, населяващи областните градове, малки градове и села. Това очакване не се потвърди, което би могло да се обясни с характеристиките на извадката – преобладаващо в извадката са включени високообразовани респонденти (общ брой респонденти с бакалавърска и магистърска степен – 430), заемащи предимно експертни ( $N = 510$ , от които експерти – 200) и управленски позиции ( $N=510$ , от които на управленски позиции – 193) което предполага по-ниски нива на отчуждение от работата, независимо от фактора местоживеене.

В подхипотеза 1.5. приемаме, че по отношение на **семеиния статус** ще се демонстрират статистически значими различия в нивата на отчуждение - при ниво на статистическа значимост  $p < 0,05$ , се установява, че семеиният статус влиае върху различията в средните стойности на нивата на отчуждение от

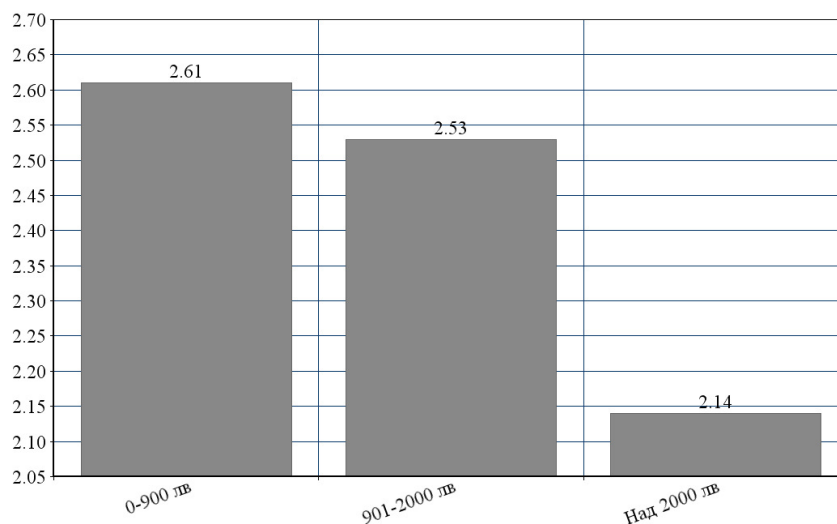
работата ( $F = 3,851$ ,  $p=0,022$ ) семейните респонденти демонстрират най-ниски нива на отчуждение от работата ( $M = 2,19$ ;  $SD = 1,22$ ), следвани от съжителстващите на семейни начала ( $M = 2,44$ ;  $SD = 1,44$ ), а най-силно отчуждени от работата са необвързаните ( $M = 2,61$ ;  $SD = 1,59$ ) (Графика 1).

**Нетният месечен доход на домакинството води до** статистически значими различия в нивата на отчуждение от работата ( $F = 5,832$ ,  $p = 0,003$ ) (Графика 2). По отношение на този фактор, получените в изследването резултати потвърдиха подхипотеза 1.6. – отчитаме тенденция към понижаване нивата на работна алиенация с увеличаване на месечния доход на домакинството, като най-висока е стойността на отчуждението от работата

**Графика 1:** Статистически значими различия в нивото на отчуждение от работата по критерий семеен статус ( $p < 0,05$ )



**Графика 2:** Статистически значими различия в нивата на отчуждение от работата в зависимост от нетния месечен доход на домакинството ( $p < 0.05$ )



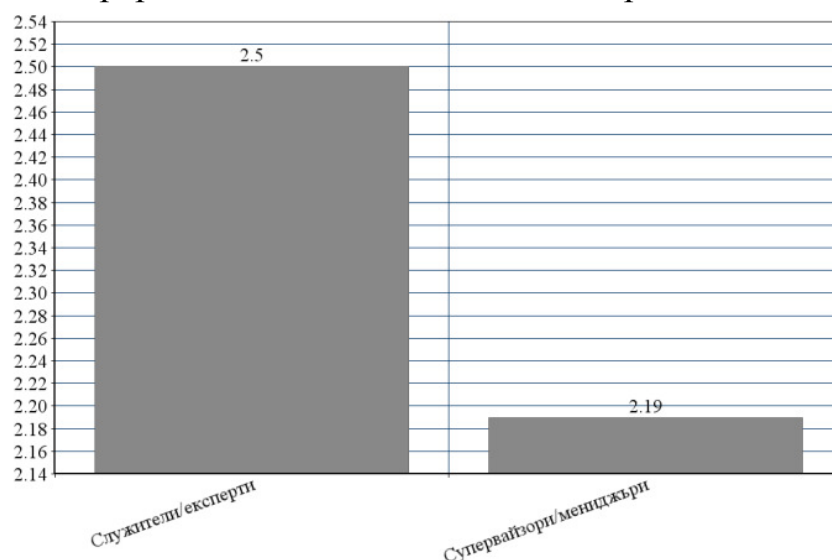
при респондентите с месечен нетен доход на домакинството до 900 лв ( $M = 2,61$ ,  $SD = 1,50$ ), по-ниско ниво на работна алиенация отчитаме при участниците с месечен нетен доход в диапазона 901-2000 лв ( $M = 2,53$ ,  $SD = 1,41$ ) и респективно най-слабо отчуждени са респондентите с доход над 2000 лв ( $M = 2,14$ ,  $SD = 1,31$ ). Потвърждаването на формулираната от нас подхипотеза е изследователска находка, доколкото допускаме и получаваме данни за зависимост между нетния месечен доход на домакинството и работната алиенация различна от потвърдената в западните развити в икономически аспект общества.

Резултатите от емпиричното проучване отчитат статистически значими различия между нивата на отчуждение на заетите в публичния и съответно в частния **трудов сектор** ( $F = 0,409$ ,  $p = 0,523$ ). Получените данни потвърждават подхипотеза 1.6. Основание за тези резултати според нас са балансираните предимства и недостатъци на двата сектора по отношение на сигурност и предвидимост на работата в държавните институции, и относително по-изявените гъвкавост и предизвикателство в работата в частния сектор. Отношение към нивото на отчуждение от работата вероятно имат и нивата на централизация и формализация (относително по-високи в публичния сектор), равнището на заплащане (релативно по-високо в частния сектор), лидерският стил (по-често транзакционен в държавния сектор) и др.

Резултатите от емпиричното проучване показват също, че **йерархичното ниво на настоящата работна позиция води до** статистически значими различия в нивата на отчуждение от работата ( $F = 6,294$ ,  $P = 0,012$ ) (Графика 3). Данните потвърждават формулираната от нас подхипотеза 1.9., основана на допускането, че колкото по-високо йерархично е поставена работната позиция, толкова по-слабо ще се проявяват фактори, водещи до алиенация от работата като висока централизация и формализация, рутинност на работата, безсмисленост на труда, отсъствие на възможности за автентично себеизразяване на Аз-а в работата и др.

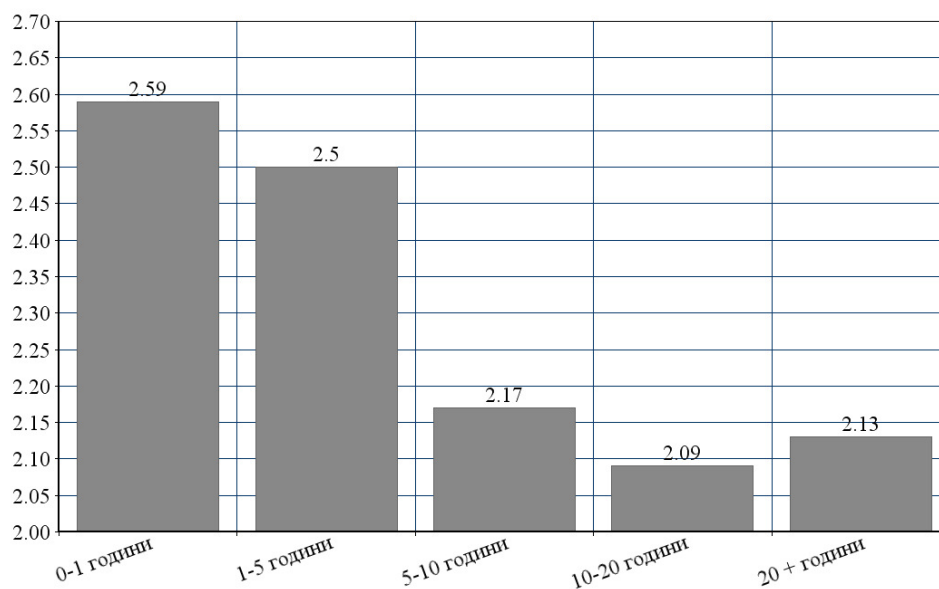
По критерия „**продължителност на стажа на настоящата работна позиция**” се установяват статистически значими различия ( $F = 2,462$ ,  $p = 0,044$ ), като работещите с най-кратък стаж (0-1 години,  $N=84$ ) демонстрират най-високи нива на отчуждение от работата –  $M = 2,59$ ,  $SD = 1,69$ , следвани от демонстриращите сходни нива на работна алиенация – работещи с 1-5 години стаж ( $N = 216$ ,  $M = 2,50$ ,  $SD = 1,47$ ). Значимо по-ниски нива на отчуждение показват всички останали групи по този признак – работещи със стаж между 5-10 години ( $N = 128$ ,  $M = 2,17$ ,  $SD = 1,83$ ), 10-20 години ( $N = 63$ ,  $M = 2,09$ ,  $SD = 1,08$ ) и над 20 години ( $N = 19$ ,  $M = 2,13$ ,  $SD = 1,00$ ) (Графика 4).

**Графика 3:** Статистически значими различия в нивата на отчуждение от работата в зависимост от йерархичното ниво на настоящата работна позиция ( $p < 0.05$ )



В подхипотеза 2.3. приемаме, че продължителността на стажа на настоящата работна позиция ще повлияе степента на отчуждение от работата – получените емпирични данни потвърждават това допускане. Очертава се тенденция нивото на отчуждение от работата да намалява постепенно от групата на респондентите с 0-1 години трудов стаж към групата на изследваните лица със стаж на настоящата работна позиция между 10-20 години – вероятни причини са увеличаването на степента на сигурност на длъжността с годините, подобряване качеството на работните отношения, опознаване на работната позиция и респективно разгръщане на възможности за автентично себеизразяване на Аз-а в труда и пр. Изключение от тази тенденция показва групата на респондентите с над 20-годишен стаж на настоящата работна позиция, което обясняваме с рутинността на работните задачи, малките възможности за автентично себеизразяване на Аз-а, типични за „ветераните” на постоянна длъжност за толкова продължителен период от време.

**Графика 4:** Статистически значими различия в нивата на отчуждение от работата в зависимост от годините стаж на настоящата работна позиция ( $p < 0.05$ )



Като отчитаме получените в емпиричното изследване резултати, можем да обобщим, че **Хипотеза 1** беше потвърдена **частично** по отношение на влиянието на **демографските фактори** върху отчуждението от работата. Наблюдават се статистически значими различия в зависимост от *семеенния статус* и *нетния месечен доход на домакинството*. **Не се отчитат** статистически значими различия в нивата на отчуждение от работата в зависимост от *пола*, *възрастта*, *образователното ниво*, и *местоживеенето*. **Хипотеза 2** също беше потвърдена **частично** – наблюдават се статистически значими различия в зависимост от *йерархичното ниво* и *продължителността на настоящата работна позиция*. Не се отчита статистически значимо различие в нивата на работна алиенация в зависимост от *заетостта в частния/публичния трудов сектор*.

За анализ на влиянието на **индивидуалните фактори** върху степента на отчуждение от работата прилагаме като първи метод този на **корелационния анализ** (Correlation analysis), последван от метода на **многофакторния стъпков регресионен анализ** (Multifactor Linear Regression, Stepwise).

За изследване на евентуални взаимовръзки между нивата на отчуждение от работата и индивидуалните променливи проведехме корелационен анализ на променливата „*отчуждение от работата*” и изследваните от нас фактори, заложен в Хипотеза 3 – *целенасоченост*, *интерес* и *емоционална наситеност на живота*, *удовлетвореност от самореализацията*, *локус на контрол* (представен от две променливи – *локус на контрол – Аз* и *респективно локус на контрол – живот*) и *централност на работата*.

Получените резултати демонстрират наличието на пет значими корелационни зависимости между нивата на отчуждение от работата и изследваните индивидуални фактори и по-конкретно – **нивата на работна алиенация демонстрират значителна по сила и отрицателна по посока корелация** с нивата на **целенасоченост на личността** ( $r = -0,535$ ,  $p < 0,01$ ), със степента на **интерес и емоционална наситеност на живота** ( $r = -0,521$ ,  $p < 0,01$ ), нивото на **удовлетвореност от самореализацията** ( $r = -0,564$ ,  $p < 0,01$ ). Отчитаме също **умерена по сила и отрицателна по посока корелационна зависимост** между **локуса на контрола** (за променлива *Локус на контрол-Аз* –  $r = -0,498$ ,  $p < 0,01$ , за променлива *Локус на контрол-живот* –  $r = -0,442$ ,  $p < 0,01$ ) и **нивата на работна алиенация**. **Не се установява значима корелационна зависимост** между нивата на **работна алиенация** и **централността на работата** ( $r = 0,06$ ,  $p = 0,178 > 0,01$ ). Доказаните корелационни взаимовръзки дават основание да проведем многофакторен регресионен анализ, в който да включим факторите в значима корелационна зависимост с отчуждението от работата и да проверим тяхната предиктивна сила.

В проведения от нас многофакторен регресионен анализ бяха включени петте индивидуални фактора корелиращи значимо с нивата на работна алиенация – респективно *целенасоченост, възприета наситеност на живота, възприета удовлетвореност от самореализацията* и *локус на контрол* (представен от 2 променливи – Локус на контрол - Аз: Аз съм господар на живота си и Локус на контрол - живот: управляемост на живота). От тези пет фактора с помощта на регресионния анализ в регресионното уравнение след проведения анализ бяха изведени три – **целенасоченост, интерес и емоционална наситеност на живота, удовлетвореност от самореализацията.**

Получените резултати ни показват, че факторът „**целенасоченост**” демонстрира отрицателна корелация със зависимата променлива „*отчуждение от работата*” ( $\beta = - 0,234$  при  $p < 0,001$ ). Според този резултат можем да очакваме по-ниски стойности по фактор отчуждение от работата при лица с по-високи оценки по скалата „*целенасоченост*” и обратното.

Според регресионното уравнение третия включен фактор – **възприета удовлетвореност от самореализацията** показва отрицателна корелация с отчуждението от работата ( $\beta = -,378$ , при  $p < 0,001$ ). Според този резултат можем да очакваме по-ниски стойности по фактор отчуждение от работата при лица с по-високи оценки по скалата „*възприета удовлетвореност от самореализацията*” и обратното.

Общият коефициент на множествена корелация между двата предиктора – *целенасоченост и възприета удовлетвореност от самореализацията* – и отчуждението от работата е равен на  $R = 0,582$ . Този модел обяснява повече от 1/3 от дисперсията на отчуждението от работата ( $\Delta R^2 = 0,336$ ).

Можем да обобщим, че резултатите от проведеното от нас емпирично проучване **потвърждават частично Хипотеза 3**, според която че нивото на отчуждение от работата се детерминира от редица **индивидуални личностни характеристики**: *целенасоченост, възприета наситеност на живота, възприета удовлетвореност от самореализацията, локус на контрол, централност на работата*. Получените от нас данни потвърдиха наличието на корелационна зависимост между зависимата променлива „*отчуждение от работата*” и следните четири фактора – **целенасоченост, възприета наситеност на живота, възприета удовлетвореност от самореализацията** и **локус на контрол**, като от изброените фактори **детерминанти на нивата на работна алиенация са целенасочеността на личността и възприетата удовлетвореност от самореализацията.**

В заключение, отчитаме, че за категорично потвърждаване или отхвърляне на издигнатите от нас подхипотези 3.1. и 3.2. е необходим значително по-хетерогенен състав на извадката и повторен анализ на получените данни, доколкото изследваната извадка е относително хомогенна

по отношение високите оценки по изследваните индивидуални скали – всички фактори от тази група са с високи средни аритметични стойности (*целенасоченост* – SD 4,88, диапазон на оценките 1,83-6,00; *интерес и емоционална наситеност на живота* – SD 4,68, диапазон на оценките 1,92 – 6,00; *удовлетвореност от самореализацията* – SD 4,61, диапазон на оценките 1,70 – 6,00; *локус на контрол - Аз* – SD 4,80, диапазон на оценките – 2,00 – 6,00; *локус на контрол – живот* –SD 4,43, диапазон на оценките – 1,58 – 5,83). Цитираните стойности са очаквани за извадка от респонденти в млада възраст, от големите градове, с висок образователен ценз, заемащи експертни и ръководни длъжности, респективно с нива на заплащане над средните и др. свойства на извадката, които предполагат усещането у респондентите за владеене на собствения им живот, кариера и развитие.

Внимание заслужава също установеното отсъствие на корелационна зависимост между централността на работата и отчуждението от нея – припомняме, че в **Хипотеза 3.3.** заложихме очакването за отрицателна корелация между двете променливи, позовавайки се на солидна теоретична основа. В нашето изследване подхипотезата не се потвърди, но е необходимо да отбележим, че въпреки отсъствието на значима корелационна зависимост, данните ни доказват наличие на ниски нива на отчуждение от работата в рамките на цялата изследвана извадка (SD 2,37, диапазон на оценките 1,00 – 7,00), съчетани с високи оценки от скалата за централност на работата (SD 40,92, диапазон на оценките 0,00-90,00). Според нас тази подхипотеза е препоръчително да се провери в рамките на по-обхватна и хетерогенна извадка в бъдещи проучвания.

## **2. Организационни детерминанти на отчуждението от работата**

За анализ на влиянието на организационните фактори върху степента на отчуждение от работата прилагаме като първи метод този на **корелационния анализ** (Correlation analysis), последван от метода на **многофакторния стъпков регресионен анализ** (Multifactor Linear Regression, Stepwise).

За изследване на евентуални взаимовръзки между нивата на отчуждение от работата и организационните променливи проведехме корелационен анализ на променливата „*отчуждение от работата*” и изследваните от нас фактори, заложени в **Хипотеза 4** – същински организационни фактори като *формализация* (представена от две променливи), *централизация* (представен от две променливи), *работна технология* (*рутинност на работните задачи*), *процедурна справедливост*, *дистрибутивна справедливост*, *качество на работните отношения*, *лидерски стил*, както и от условни организационни фактори като *изразяване на автентичния Аз в работата* и *смысленост на работата*.

Получените от нас резултати демонстрират наличието на статистически значими корелационни зависимости между нивата на отчуждение от работата и всички изследвани от нас организационни фактори:

1. **Централизация** – представена е от две променливи. Първата променлива – Централизация – участие във вземането на решения – корелира слабо по сила и отрицателно по посока с нивата на отчуждение на работата ( $r = -0,298$ ,  $p < 0,01$ ). Втората променлива – Централизация – йерархия на властта – демонстрира умерена по сила и положителна по посока корелация със степента на работна алиенация ( $r = 0,404$ ,  $p < 0,01$ ).
2. **Формализация** – представена също от две променливи. Първата променлива – Формализация – кодифициране на работата корелира слабо по сила и отрицателно по посока с нивата на работна алиенация ( $r = -0,249$ ,  $p < 0,01$ ). Втората променлива – Формализация – съблюдаване на правилата демонстрира слаба по сила и положителна по посока корелация със степента на отчуждение от работата ( $r = 0,136$ ,  $p < 0,05$ ).
3. **Технология** (рутинност на задачите) – факторът демонстрира умерена по сила и положителна по посока корелация с нивата на отчуждение от работа ( $r = 0,385$ ,  $p < 0,01$ ).
4. **Процедурна справедливост**– нивата на процедурна справедливост корелират умерено по сила и отрицателно по посока със стойностите на работната алиенация ( $r = -0,436$ ,  $p < 0,01$ ).
5. **Дистрибутивна справедливост**– установява се умерена по сила и отрицателна по посока корелация с нивата на отчуждение от работата ( $r = -0,388$ ,  $p < 0,01$ ).
6. **Изразяване на автентичния Аз в работата**– демонстрира значителна по сила и отрицателна по посока корелация с отчуждението от работата ( $r = -0,568$ ,  $p < 0,01$ ).
7. **Смисленост на работата**– корелира умерено по сила и отрицателно по посока с нивата на работна алиенация ( $r = -0,456$ ,  $p < 0,01$ ).
8. **Качество на работните отношения**– корелира умерено по сила и отрицателно по посока с отчуждението от работата ( $r = -0,376$ ,  $p < 0,01$ ).
9. **Трансформационно лидерство**– демонстрира умерена по сила и отрицателна по посока корелация с работната алиенация ( $r = -0,424$ ,  $p < 0,01$ ).

На основание доказаните корелационни взаимовръзки бе проведен многофакторен регресионен анализ с включени всички девет организационни фактора, корелиращи значимо с нивата на работна алиенация – респективно *централизация* (представена от две променливи - Централизация – участие във вземането на решения и Централизация – йерархия на властта), *формализация* (представена от две променливи – Формализация – кодифициране на работата и Формализация – съблюдаване на правилата), *работна технология* (*рутинност на работните задачи*), *процедурна справедливост*, *дистрибутивна справедливост*, *качество на работните*



отношения, лидерски стил, както и отусловни организационни фактори като изразяване на автентичния Аз в работата и смисленост на работата.

От тези пет фактора с помощта на регресионния анализ в регресионното уравнение след проведения анализ бяха включени пет предиктора – **Централизация – йерархия на властта, Технология/рутинност на задачите, Процедурна справедливост, Смисленост на работата и Изразяване на автентичния Аз в работата.**

Предикторът “**Централизация – йерархия на властта**” демонстрира положителна корелация със зависимата променлива „отчуждение от работата” ( $\beta = ,155$ , при  $p < 0,001$ ). Този резултат предполага по-ниски стойности по фактор отчуждение от работата при по-ниска централизация в организацията и по-конкретно при силно изразена йерархия на властта в организацията, т.е. необходимост решенията и действията на служителите задължително да се съгласуват с висшестоящите.

Резултатите от регресионния анализ установяват наличие на положителна корелация и между втория включен в модела фактор – **Технология/рутинност на задачите** и работната алиенация ( $\beta = ,085$ , при  $p < 0,05$ ). Според тези резултати можем да очакваме по-високи стойности по фактор отчуждение от работата при лица, упражняващи работни задачи с висока рутинност.

Според регресионното уравнение е налична отрицателна корелация между третия включен в модела фактор – **Процедурна справедливост**– и отчуждението от работата ( $\beta = -,151$ , при  $p < 0,001$ ). Резултатите от анализа говорят за очаквани по-ниски стойности по фактор отчуждение от работата при по-висока процедурна справедливост.

Регресионният анализ отчита също налична отрицателна корелация между третия включен в модела фактор – **Смисленост на работата** – и отчуждението от работата ( $\beta = -,112$ , при  $p < 0,05$ ). Според тези резултати можем да очакваме по-високи стойности по фактор отчуждение от работата при лица, които възприемат работата си като не особено смислена.

Резултатите от проведения анализ установяват също така отрицателна корелация между третия включен в модела фактор – **Изразяване на автентичния Аз в работата** – и отчуждението от работата ( $\beta = -,365$ , при  $p < 0,001$ ). Този резултат говори за високи нива на отчуждение от работата при хора, които възприемат работата си като даваща им малки/никакви възможности за изразяване на автентичния им Аз.

Данните показват също, че общият коефициент на множествена корелация на петте посочени по-горе предиктори – централизация, рутинност на задачите, процедурна справедливост, изразяване на автентичния Аз в работата, смисленост на работата – и отчуждението от работата е равен на  $R = 0,647$ . Този модел обяснява почти  $\frac{1}{2}$  - 41,30 % - от дисперсията на отчуждението от работата ( $\Delta R^2 = 0,413$ ).

В заключение, можем да обобщим, че въз основа на получените резултати от проведения многофакторен регресионен анализ, **Хипотеза 4 беше потвърдена частично** при емпирично потвърдени четири (Хипотеза 4.1. – частично потвърдена, Хипотеза 4.2., Хипотеза 4.3. – частично потвърдена, Хипотеза 4.6.) от шест подхипотези.

Въз основа на изведените в емпиричното ни проучване личностни и организационни детерминанти, съставихме **практико-приложен модел на детерминантите на работната алиенация**. Моделът може да намери приложение най-вече в практиката на организационните консултанти и специалистите по управление на човешките ресурси при подбора и управлението на човешкия капитал в организациите – той насочва вниманието към онези личностни и организационни фактори, които се явяват предиспозиции на високите нива на отчуждение от работата, а именно:

**Фигура 1:** Практико-приложен модел на личностни и организационни детерминанти на отчуждението от работата



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведеното емпирично изследване в български държавни и публични организации установи, че общото ниво на отчуждението от работата е относително ниско – 13 % от работещите в изследваните структури проявяват работна алиенация, като детерминанти на отчуждението от работата присъстват и в двата изследвани домейна – личността и организацията.

**Научната новост** на настоящия дисертационен труд се състои в осветляване същността, измерването и детерминантите на отчуждението от работата с акцент върху личностните детерминанти на работната алиенация. В настоящата дисертация за първи път на български език е представена методика за измерване на отчуждението от работата.

Настоящата дисертация достигна до **приложими и полезни резултати** – установено бе нивото на работна алиенация в българска извадка, бяха изведени личностни и организационни предиктори на отчуждението от работата, като така получените резултати биха могли да послужат като начало на бъдещи научни изследвания по тази проблематика, а също така да бъдат заложени в управлението на човешките ресурси под формата на програми за диагностика и превенция на работната алиенация у служителите.

При интерпретацията на резултатите и извеждането на заключенията от настоящето дисертационно изследване, следва да се отчетат някои **ограничения** – първо, настоящето изследване използва методите на интроспекцията и самоотчета при събирането и отчитането на емпиричните данни и е препоръчително в бъдещо изследване, разполагащо с по-голям времеви ресурс, тестовата форма на изследване, основана на самоотчет, да бъде съчетана с дълбинни методи като интервю и анализи на случаи. Второ, обхватът на извадката би могъл значително да се разшири, като се включат повече респонденти от по-малки населени места, а също такива заемащи по-ниски в йерархично отношение длъжности, както и да обхванат изследвани лица с по-ниски образователен ценз и социално-икономически статус.

По отношение на **бъдещите насоки на изследването** – допускаме, че би било полезно за практиката по управление на човешките ресурси да се проучат различията в нивата на отчуждение от работата на заети в различни икономически дейности и отрасли. Необходимо е по-обхватно изследване на същинските личностни предиктори на работната алиенация. Слабо изследвани към момента са също така последствията на отчуждението от работата в личностен и организационен аспект. Отчитаме като предизвикателни в изследователски план и евентуалните бъдещи лонгитюдни изследвания на респондентите с високи нива на отчуждение от работата.

## ПРИНОСНИ МОМЕНТИ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. На теоретично равнище е направен обстоен психологически анализ на отчуждението от работата и детайлно са очертани същността и особеностите на две групи детерминанти на работната алиенация – организационни и личностни.
2. Адаптиран и статистически обоснован е инструментариум за изследване на отчуждението от работата, чиито скали показват добри психометрични характеристики при прилагането им в българска социо-културална среда.
3. Изведени са базовите демографски фактори, които влияят върху нивата на отчуждение от работата и са очертани основните тенденции, наблюдавани при обособените по различни признаци групи.
4. Разкрити и статистически обосновани са основните индивидуални фактори, които обуславят нивата на работна алиенация.
5. Емпирично потвърдени са взаимовръзките между отчуждението от работата и негови базови организационни детерминанти.
6. Въз основа на анализа на получените данни от изследването е създаден практико-приложен модел на личностните и организационните детерминанти на работната алиенация, обуславящи високи нива на отчуждение от работата.

## ПУБЛИКАЦИИ

### Публикации по темата на дисертацията:

1. **Давидова-Иванова, С.** (2012). *Ефекти на трансформационното и транзакционното лидерство върху отчуждението от работата на служителите в съвременните организации*, в: Сборник с докладни от научна конференция Приложната психология: възможности и перспективи, Университетско издателство ВСУ “Черноризец Храбър”, Варна, 851-864.
2. **Давидова-Иванова, С.** (2011). *Лидерски стилове и отчуждение от работата*, в: Сборник с доклади от научна конференция “Съвременният поглед на докторанта към науката”, Университетско издателство “Неофит Рилски”, Благоевград, 220-224.
3. **Давидова-Иванова, С.** (2012). *Хумористичното поведение в организацията – манифестация на отчуждението от работата*, в: Сборник с доклади от научна конференция Приложна та психология: възможности и перспективи, Университетско издателство ВСУ “Черноризец Храбър”, Варна, 865-877.
4. **Давидова-Иванова, С.** (2013). *Управлението на човешките ресурси като детерминиращ фактор за отчуждението от работата*, в: Сборник с доклади от научна конференция Приложната психология – възможности и перспективи, Университетско издателство ВСУ “Черноризец Храбър”, Варна, 639-653.

### Други самостоятелни публикации:

**Давидова, С.** (2011). *Терапия чрез творческо себеизразяване*, в: Психология журнал, бр.88, год.9, 27-31

\*\*\*