

Човешки капитал

Human capital

ИЗСЛЕДВАНЕ НА ЦЕННОСТИТЕ В ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯТА

Стоян Коев, УНСС

EXAMINATION OF WORK VALUES IN THE ORGANIZATION

Stoyan Koev, UNSS

Резюме: Хората със своя труд, професионална квалификация и личностни качества са в основата на достигането на целите на организацията. При реализацията на трудовите цели са налице редица предизвикателства, свързани с ценностите на индивидите както и с тяхното културно разнообразие. Изследванията и вниманието към културата, и по-конкретно, към ценностните системи и ориентири, се изостря когато обществото и стопанството на държавата са в криза. Днес все повече се осъзнава от индивидите, че техният просперитет зависи до голяма степен от изграждането, развитието, и съпричастността към общите ценности в организацията. Културата се явява ключът към реализацията на стратегията на организацията. Настоящата статия представлява изследване на трудовите ценности в организацията. В нея се разглеждат трудовите ценности като съществен елемент на организационната култура.

Ключови думи: организационна култура, трудови ценности, измерения на културата

Abstract: People with their work, professional qualifications and personal qualities are in the basis of achievement of organizational objectives. In the realisation of the work goals there are a number of challenges, related to values and cultural diversity of the individuals. The researches and attention to culture, and in particular to the value systems and indicators, is exacerbated when the society and economy are in crisis.

Today, there is an increasing awareness of the individuals, which their prosperity depend largely on the design and development to the shared values of the organization. Culture is a key to the realization of the strategy of the organization. This article examines work values in the organization. It is focused on the work values of the organization as a important element of organizational culture.

Key words: organizational culture, work values, dimensions of culture

JEL: M10, M14

Увод

Хората със своя труд, професионална квалификация и личностни качества са в основата на достигането на целите на организацията. При реализацията на

трудовете цели са налице редица предизвикателства, свързани с изключителното разнообразие от ценности за отделните индивиди и тяхната динамика. Отношението към труда е най-важният фактор на професионалното самоопределение на хората в организацията, а то е базирано преди всичко на техните ценности и норми. Индивидите не само действат на основата на своите ценности, а от своя страна, техните действия и решения са ориентирани и ограничени от ценностите и нормите на групите и обществото.

Изследванията и вниманието към културата, и по-конкретно, към ценностните системи и ориентири, се изостря когато обществото и стопанството на държавата са в криза. Същевременно е необходимо да се подчертае, че въпросите за културата и културните различия са вечни и актуални и не се обуславят от моментната конюнктура, криза или сблъсък с чужда култура, а от вътрешната убеденост, че нито едно стопанско, управленско или държавническо решение не би било достатъчно правилно, ако не се познават добре културните детерминанти.¹

Днес все повече се осъзнава от индивидите, че тяхното съвместно благоденствие и просперитет зависят до голяма степен от изграждането, развитието, и съпричастността към общите ценности в организацията. Културата се явява ключът към реализацията на стратегията на организацията, а отсъствието и или ниското и равнище може да стане причина за нейния провал.

Всичко изложено дотук определя **значението и актуалността** на разглежданата проблематика.

Настоящата статия представлява изследване на трудовете ценности в организацията В нея се разглеждат ценностите на организацията като съществен елемент на организационната култура, като акцентът е поставен върху трудовете ценности.

Целта е да се изследват трудовете ценности на хората в организацията.

Обект на изследване са ценностите в труда на индивидите, работещи в организацията

Задачите на изследването са:

- Да се изяснят различни теоретични виждания относно същността и значението на ключови понятия, като организационна култура, ценностите и по-конкретно ценностите в труда

- Да се проучат трудовете ценности в организацията

Организационната култура - понятие, значение

Организационната култура е обект на изключителен интерес от страна на учените от осемдесетте години на миналия век². До голяма степен това се дължи на факта, че тя е способна да намалява степента на колективна неопределеност, да внесе яснота за това, което очаква членовете на организацията, да осигури

¹ Коев, Й., Камелия Вутова-Нарлева, Илиан Минков, Предприемаческа и фирмена култура в прехода към пазарно стопанство, Издателство "Наука и икономика", ИУ - Варна, 2010, с.5

² Хофстеде, Х., Култури и организации, Софтуер на ума, Междукултурното сътрудничество и значението му за оцеляването, Класика и стил, С., 2001,

цялостност на ключовите ценности и норми, които се възприемат от тях като вечни и предавани от поколение на поколение, да създаде неотделимост от колектива и преданост към общото дело и да освети перспективата на развитие на организацията, давайки на тях самите заряд от енергия за движение напред.¹ Стотици книги и хиляди статии са посветени на темата фирмена култура. Неоспорим факт е, че фирмената култура се е превърнала във фактор от важно значение за висшето управление и затова е необходим един по-детайлен обзор на това понятие. Няма единна и общоприета дефиниция за организационната култура. Понятието за организационна култура е сложно и многоаспектно и изисква комплексен подход при изследване. Принос в неговото изучаване дава не само културологията, но и психологията, икономиката, антропологията, философията, мениджмънтът, социологията и др. Съществено влияние върху характеристиките и особеностите на организационната култура оказва глобалната и националната среда, психологическите нагласи и ценностните категории.

Дефиницията за организационна култура може да варира значително, понеже тя силно се влияе от фактори като сектора, в който функционира компанията, географското ѝ разположение, различни събития в нейната хронология, характера на работниците и моделите им на взаимодействие. Някои от официалните определения включват „когнитивна рамка, състояща се от ценности, начин на мислене, норми за поведение и очаквания“², „колективни мисли, навици, начини на мислене, чувства и модели на поведение“³, както и „материален или поведенчески системен модел, утвърден от обществото, корпорацията, групата или отбора като одобрен начин за решаване на проблеми“⁴

Един от най-известните изследователи на организационната култура в наше време Х. Хофстеде определя корпоративната култура като "психологическите активи на една организация, които могат да се използват за прогнозиране на това, какво ще се случи с финансовите активи след пет години"⁵. Според автора, в съзнанието на хората организационните модели са различни в зависимост от националностите. Хофстеде утвърждава, че е необходимо да се сравняват не просто индивиди, а т.нар. централни тенденции в отговорите на държавата, както и резултатите от изследванията не могат да се използват за да се формират стереотипи. Според него организационната култура е:⁶

- холистична
- исторически обусловена и отразява историята на организацията
- свързана с обектите, изучавани от антропологията, като символи и ритуали

¹ цит. по Камерон, Ким, Р. Э. Куин, Диагностика и изменение организационной культуры, Питер, Санкт Петербург, 2001

² Грийнберг и Бейрън, 1997, цит. от Коев, Ст., Превръщане на фирмената култура в конкурентно предимство, С., 2012

³ Клементе и Герийнспан, 1999, цит. от Коев, Ст., Превръщане на фирмената култура в конкурентно предимство, С., 2012

⁴ Ахмед, 1999, цит. от Коев, Ст., Превръщане на фирмената култура в конкурентно предимство, С., 2012

⁵ Хофстеде, Х., Култури и организации, Софтуер на ума, Междукултурното сътрудничество и значението му за оцеляването, Класика и стил, С., 2001, с.251

⁶ Хофстеде, Х., Култури и организации, Софтуер на ума, Междукултурното сътрудничество и значението му за оцеляването, Класика и стил, С., 2001, с.251

- специално създадена и се поддържа от група хора, които оформят организацията

- мека

- (относително) трудно се поддава на промяна",

и я формулира накратко като "колективно програмиране на ума, което различава една организация от друга"¹

Според Хофстеде² проявленията на културата се се изразяват и изявяват чрез символи, герои, ритуали, ценности, като последните оформят сърцевината на дадената култура. Те обхващат склонността на групата хора, принадлежащи към определена култура, да правят избор на едно състояние на нещата от друго и се определят от начина на реакция и поведението на хората при различни обстоятелства. Като създават усещане за обща цел и посока, те детерминират поведението на индивидите в организацията.

Според Камерън "Културата включва основните ценности и консенсусни разяснения за това как стоят нещата"³ като той създава рамка на конкурентните ценности, призната сред 40-те най-важни в бизнес историята.⁴ Тя е приложена от изследователите в различни аспекти като ценности, организационна култура, ключови компетенции, подбор на персонал, комуникация, лидерство, вземане на решения, мотивация, практики свързани с човешките ресурси, комуникации, вземане на решение и др.⁵

Е. Шейн⁶ утвърждава, че анализът на културата е най-ефективен при разглеждането на нейното проявление на поведенческо равнище и равнището на възприетите ценности. Според него, тя предполага съществуването на цялостност от обичаи, климат на организацията, ценности и модели на поведение.⁷ Той счита, че "културите се пораждат от лидери, които налагат на групата своите собствени ценности и представи" и разглежда културата като "аккумулирания колективен опит на дадена група, включващ поведенчески, емоционален и когнитивен елемент на психологическото функциониране на нейните членове"⁸.

Кумулативният резултат от научните изследвания на фирмената култура през последните десетилетия подкрепя схващането, че културата е от съществена роля за компанията.

¹ Хофстеде, Х., Култури и организации, Софтуер на ума, Междукултурното сътрудничество и значението му за оцеляването, Класика и стил, С., 2001

³ A Process for Changing Organizational Culture. Kim Cameron. Ross School of Business. University of Michigan. 701 Tappan Street. Ann Arbor, Michigan

⁴ A Process for Changing Organizational Culture. Kim Cameron. Ross School of Business. University of Michigan. 701 Tappan Street. Ann Arbor, Michigan

⁵ Competing Values Leadership: Creating Value in Organizations (New Horizons in Management) Kim S. Cameron, Robert E. Quinn, Jeff DeGraff, ... Publication Date: September 26, 2007 |

⁶ Шейн, Организационная культура и лидерство, Питер., 2002-326 с.

⁷ пак там, с.28

⁸ пак там, с.20

Ценности в труда

Поведението на човека е детерминирано както от влиянието на неговите вътрешни подбуди, така и в резултат на външни въздействия. Вътрешните подбуди на човека са обусловени от неговите цели, ценности, потребности, личностен потенциал, докато външните се определят от целите и ценностите на семейството, колектива, организацията, нацията.

Ценностите могат да бъдат определени най-общо като комплекс от критерии и стандарти, следвани от индивидите, в резултат на които те вземат решения за извършване на своята дейност. Те се отнасят до същността на човешката природа и индивидуалност, като могат да оказват съществено влияние върху поведението на хората в трудовата им дейност и на вземането на решения.

Шейн, изяснявайки ценностите в организацията, акцентира на "провъзгласяваните" ценности - артикулираните, обявени на всеуслушание принципи и ценности, към реализацията на които се стреми групата.

Една от известните теории за ценностите е тази на М. Рокич¹, който разглежда ценностите като устойчиви убеждения, принципно даващи предпочитание на едни цели и способности на съществуване пред други. Той ги разделя на терминални, касаещи целите на съществуване на индивидите и инструментални, отнасящи се до начина на действие и достигане на тези цели.

Те са сравнявани с „ДНК“ която позволяват да бъде променено всичко, от продукта до стратегията и бизнес-модела, но остават верни на организационната същност, основна мисия и идентичност². Авторите утвърждават, че силната ценностна система е от критична важност за обединяването и мотивирането на работната сила, особено когато е многобройна и разнообразна.³ Дж. Палмисано, лидер на IBM в свое интервю изказва становището, че "...хората – а не продуктите – стават вашата марка. Преди нашите продукти трябваше да отговарят на обещанието на марката, сега повече от всякога това са хората. Един начин да се подсигури това, е да се постави тяхното поведение в съответствие с набора от ценности".⁴

Редица учени изследват същността, ролята и значението на ценностите в организацията. Камерън и Куин, Дийл и Кенеди, Денисън, Жукетер и Фишер, Котър и Хакет, утвърждават, че високото равнище на развитие е характерно за организации, които имат силна култура с добре интегрирани и с изградена ефективна мрежа от ценности, вярвания и поведение.⁵ Камерън и Куин изграждат рамка на

¹ цит. от Леонтьев Д. А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени, Психологическое обозрение, № 1, 1998.

² Самюел Дж. Палмисано, Лидерство на промяната, когато бизнесът е добър Интервю на Пол Хемп и Томас А. Стюарт, с.99, достъпна на адрес: http://klasikastil.com/files/Strategic_Renewal.pdf.

³ Самюел Дж. Палмисано, Лидерство на промяната, когато бизнесът е добър Интервю на Пол Хемп и Томас А. Стюарт, с.99, достъпна на адрес: http://klasikastil.com/files/Strategic_Renewal.pdf.

⁴ пак там, с. 101

⁵ цит. от Raduan Che Rose, Naresh Kumar, Haslinda Abdullah, Goh Yeng Ling, Organizational Culture as a Root of Performance Improvement: Research and Recommendations, Contemporary Management Research Pages 43-56, Vol. 4, No. 1, March 2008, дост. на адрес: <http://laofutze.files.wordpress.com/2010/04/corpcultmyus.pdf>

конкурентните ценности¹, Клучкхок и Стродберг изграждат теория за ценностната ориентация². Питърс и Уотърман³ констатираат наличието на много по-слаби резултати във фирми със слаба ценностна система или липсваща такава, както и наличие на изненадващо по-ниски резултати при фирми, концентрирали се върху количествените задачи и с най-прецизни във финансово отношение цели, спрямо такива, които са били с ориентирани към качествените измерители общофирмени задачи. Те акцентират върху изключителната важност на яснотата, съдържателността и прецизната формулировка на ценностите в организацията.

Ценностите са в центъра на модела, известен като 7s на Маккензи.⁴ За него, те са в основата на обединението, съществуването и сплотеността на хората в организациите като най-важните елементи на този модел са: персоналът, споделените ценности, уменията, стилът, системите, стратегията и структурата. Счита се, че с по-голяма лекота могат да бъдат идентифицирани „твърдите“ елементи, като стратегия, структура, системи, и мениджмънтът може да им влияе пряко. „Меките“ елементи - споделени ценности, стил, умения, персонал, са по-трудни за описване, те са по-малко веществени и се влияят повече от културата. Обаче, тези елементи не са по-малко важни от „твърдите“ елементи, ако организацията иска да постигне успех. Споделените ценности са определени като първостепенни цели и основни вярвания⁵ – основните ценности на организацията, които се коренят в културата и цялостната трудова етика. Поставени са в центъра на модела, с подчертано значение и влияние върху всички други елементи на организацията. Заедно с изменението на ценностите се променя и целия комплекс от елементи на организацията.

Редица български автори отделят сериозно внимание и третират ценностите в свои проучвания - Ц. Давидков, Я. Димитрова, Й. Коев, и мн.др., така напр. С. Карабельова подлага на задълбочено проучване ценностите в труда⁶. С. Илиева, посочва че ценностите са елемент от организационното развитие, като ценностите, отнасящи се до природата на човека и неговия труд в организацията определят процеса и технологията на организационното развитие и имат мощно влияние върху него.⁷

Един от най-сериозните и с най-значителен принос изследователи в областта на националната и организационната култура и ценностите в труда е Х. Хофстеде, който изследва в глобален мащаб ценностната ориентация и поведенческите различия на индивидите. В неговата теория, която има ярък принос към теорията за

¹ Cameron K., & Quinn, R.E. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Reading, MA: Addison-Wesley.

² цит. от Hills, M. D., Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory. Online Readings in Psychology and Culture, 4(4), 2002 достъпна на адрес: <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1040>

³ Питърс, Т., Р. Уотърман, *Към съвършенство във фирменото управление*, изд. Наука и изкуство, 1988. с.383

⁴ Самюел Дж. Палмисано, *Лидерство на промяната, когато бизнесът е добър* Интервю на Пол Хемп и Томас А. Стюарт, достъпна на адрес: http://klasikastil.com/files/Strategic_Renewal.pdf.

⁵ Питърс, Т., Р. Уотърман, *Към съвършенство във фирменото управление*, изд. Наука и изкуство, 1988.

⁶ Карабельова, С., Е. Папазова, Е. Пенчева, Р. Муди, Дж. Батхърст., *Измерения на ценностите в труда*, Годишник на СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“ Книга Психология Том 101 59

⁷ Илиева, С., *Етични принципи и ценности при управление на организационната промяна и развитие*, С., 2008, достъпна на адрес: http://rdsc.md.government.bg/BG/Activities/Publication/MilitaryLead/1-6_Ilieva.pdf

трудова мотивация, той създава пет дименсионен ценностен модел, като разграничава основни измерителя на културата: властническа дистанция, индивидуализъм/колективизъм, мъжественост/женственост, избягване на несигурността, дългосрочна/краткосрочна ориентация (конфуциански динамизъм).

Хофстеде дефинира ценностите в труда като „широка тенденция да се предпочита определено състояние на нещата пред друго“¹ Авторът утвърждава разбирането за културата като система от ценности, както и нейното значение, като поставя ценностите сред градивните блокове на културата².

Според Хофстеде е важно да се оцени до каква степен посланията на корпоративните лидери стигат до членовете на колектива. Ценностите на лидерите и ценностите на работещите в организацията трябва да бъдат разграничени. Ценностите на основателите и ключовите лидери според автора неминуемо изграждат организационната култура, но тази култура се отразява на обикновените работници и служители чрез общи практики. Ценностите на основателите - лидери стават практики на членовете. Ако ценностите на членовете зависят най-вече от критерии, различни от членството в организацията, то пътят на тези ценности към организацията е чрез процеса на набиране на кадри - с определена националност, възраст, определено образование и пол., след което следва социализация, чрез заучаване на практики, ритуалии т.н.. Хофстеде изтъква важната роля на отделите за "Човешки ресурси", които правят предварително пресяване на кандидатите за работа, имат много важна роля за поддържане на ценностите в организацията - роля, която много ръководители на такива отдели не съзнават.³ Всяко общество или организация се характеризира с определен набор от ценности които го характеризират и оформят тяхната специфика.

Днес методиката на Хофстеде за културните дименсии, многократно апробирана, адаптирана и валидизирана, дава възможност за имерване на трудовите ценности не само съобразно спецификата на националните култури⁴, но и в по-общ контекст, и тя се приема като общовалидна и универсална.

Инструментариум на изследването

Инструментариумът, използван в статията, е базиран върху методиката на Хофстеде. Проучването е направено чрез анкетна карта, съдържаща 14 въпроса относно ценностите в труда⁵. Опирам се на факта, че тя е използвана в български условия като е приложена при проучванията на редица български автори⁶, като акцентът в настоящото проучване е поставен на изследванията в тази насока на Цв.

¹ Hofstede, G., *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills: Sage. 1980

² Hofstede, G., *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills: Sage. 1980

³ Хофстеде, Х., *Култури и организации, Софтуер на ума, Междукултурното сътрудничество и значението му за оцеляването, Класика и стил, С., 2001, с.255*

⁴ Карабельова, С., Е. Папазова, Е. Пенчева, Р. Муди, Дж. Батхърст., *Измерения на ценностите в труда, Годишник на СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“ Книга Психология Том 101 59*

⁵ Давидков, Ц., *Новата административна култура, Организационни проблеми и лични стратегии за промяна, С., 2005*

⁶ Давидков, Ц., *Новата административна култура, Организационни проблеми и лични стратегии за промяна, С., 2005*; Давидков, Ц., *Национална и организационни култури, С., 2009*; Коев, Й., Камелия Вунова-Нарлева, Йлиан Минков, *Предприемаческа и фирмена култура в прехода към пазарно стопанство, Издателство "Наука и икономика" към ИУ - Варна*

Давидков. Това дава възможност те да бъдат използвани като база за сравнение на получените резултати и по този начин да се определи мястото на изследваната организация в културната карта на България по отношение на изследваните показатели. Изследваната извадка обхваща 100 лица. В проучването се използва блок от 14 трудови цели¹, които са следните: предизвикателство в работата, желано място, високи доходи, сътрудничество, обучение, добро социално осигуряване, признание, добри физически условия за работа, самостоятелност, сигурност на работното място, професионално развитие, добри взаимоотношения с прекия ръководител, използване на уменията, достатъчно свободно време. Първоначалната им интерпретация е като трудови цели, и след установяване на тяхната значимост за лицата, които сме изследвали, ги третираме като трудови ценности. Индикаторите, по които става това, са дадени в Таблица 1.

Таблица 1. Индикатори, чрез които се установява значимостта на трудовите цели²

№ по ред	В каква степен е важно за Вас работата, с която се захващате, да ви предлага:	1 Много важно	2 Важно	3 Колкото важно, толкова и маловажно	4 Не е важно	5 Никак не е важно
1.	- Предизвикателства – да Ви носи чувство за лични постижения	1	2	3	4	5
2.	- Възможността да живеете на желано от Вас и семейството ви място	1	2	3	4	5
3.	- Високи доходи	1	2	3	4	5
4.	- Възможност да работите с хора, които добре си сътрудничат	1	2	3	4	5
5.	- Възможност за обучение или за подобряване на уменията Ви и придобиване на нови умения	1	2	3	4	5
6.	- Добро социално осигуряване	1	2	3	4	5
7.	- Заслужено признание за добре свършена работа	1	2	3	4	5
8.	- Добри физически условия за работа - достатъчно пространство, подходящо обзавеждане, осветление и пр.	1	2	3	4	5
9.	- Възможност за самостоятелност	1	2	3	4	5
10.	- Сигурност, че ще можете да работите за тази организация толкова дълго, колкото желаете	1	2	3	4	5
11.	- Възможност за развитие и издигане в работата	1	2	3	4	5
12.	- Добри служебни взаимоотношения с прекия Ви ръководител	1	2	3	4	5
13.	- Да използвате максимално собствените си умения и способности в работата	1	2	3	4	5
14.	- Достатъчно свободно време	1	2	3	4	5

(Сравнението на получените резултати се извършва по критерия "Много важно +важно". Изборът е продиктуван и от факта, че според Цв. Давидков той има "самостоятелно значение, тъй като покрива положителната част на

¹ Давидков, Ц., Национална и организационни култури, С., 2009, с. 25

² Давидков, Ц., Национална и организационни култури, С., 2009, с. 25

скалата с отговорите"¹, и според автора, анализът при сравняването на резултатите по този критерий може да носи евристичен характер²)

Резултати от изследването

Резултатите от изследването са представени в таблица №2 по-долу, като са сравнени с данните от изследване на Ц. Давидков през 2008 г. за националните и организационните култури.

Таблица 2. Ценности и/или цели в труда

№ по ред	В каква степен е важно за Вас работата, с която се захващате, да ви предлага	България, ЕСИ"Национална и организационни култури"2008		Настоящо проучване	
		Критерий "Много важно + Важно"			
		% отговорили	Ранг	% отговорили	Ранг
1.	Предизвикателства	90	6	88	7
2.	Желано място	80	11	86	10
3.	Високи доходи	96	1	97	1
4.	Възможност да работите с хора, които добре си сътрудничат	95	2	96	2
5.	Обучение	92	5	99	6
6.	Социално осигуряване	88	7	91	5
7.	Признание	87	8	86	8
8.	Физически условия	83	10	85	12
9.	Самостоятелност	78	13	74	13/14
10.	Сигурност	79	12	82	10
11.	Развитие	86	9	81	11
12.	Взаимоотношения с ръководителя	94	3/4	95	3
13.	Умения	94	3/4	93	4
14.	Свободно време	71	14	74	13/14

(Сравнение на получените резултати с резултати от ЕСИ" "Национална и организационни култури", 2008³ г. по критерий "Много важно + Важно": относителен дял на отговорилите и място в ранговото подреждане)

При разглеждане на трудова ценност "Предизвикателства" рангът е съответно 7, като 88% от респондентите са отговорили че тази трудова ценност е много важна или важна за тях. Виждаме че в сравнение с изследването, взето като база, тя се е изместила с 1 пункт по-назад в йерархията. Считаме, че трудовата ситуация, свързана с високи нива на безработица, несигурност, отминаващата (под въпрос) икономическа и финансова криза, нестабилността, измества по-назад важността на предизвикателствата като трудова ценност. Същевременно това говори за

¹ пак там, с.37

² пак там с. 34

³ Давидков, Ц., Национална и организационни култури, С., 2009, с. 34

организационна култура, в която женствеността е по-силно изразена, отколкото мъжествеността.

Трудовата ценност "Желано място" е ранжирана на 10 място, като както се вижда, е по-малко negliжирана в сравнение с изследването през 2008 г., прието за базисно. Това може да означава че индивидите започват да осъзнават собствения си потенциал, и да подобряват виждането си за мястото и работната среда, която то би им предоставило, за да отключи тяхната продуктивност и инициативност.

Въпреки, че масово се налага мнението, че логично заради високите нива на безработица, (по данни на Евростат¹ увеличението за няколко години е почти двойно) преобладаващата част от специалистите у нас са склонни да се съгласят на по-ниско заплащане, пред това да се окажат без работа, на първо място в йерархията на трудовите ценности са поставени високите доходи. Така те са основен мотивиращ фактор за започване или за оставане на дадена позиция.

- Уменията като трудова ценност са важни за изследваните лица - те са на четвърто място в йерархията на ценностите, с 93% отговорили "Важно+Много важно"

- "Развитието" като трудова ценност в настоящото изследване е единадесето по важност, и в сравнение с данните приети за базисни, намалява неговата важност, като там то заема девето място.

- Социалното осигуряване като трудова ценност по важност е с две позици по-нагоре, в сравнение с базисните данни. Това говори за стремеж за стремеж към устойчивост и към избягване на несигурни ситуации.

- Самостоятелността и свободното време са с най-малка важност за изследваните лица, като са с един и същ ранг и заемат последна позиция в ранжирането. В сравнение с данните от проучването, прието за базисно, е налице negliжиране на самостоятелността, която е била на 13 позиция по ранг. Тук отново може да се подчертае колективистичната нагласа, която е присъща за нашата нация, но може да се приеме и за стремеж за избягване както на несигурността, така и на отговорността, липса на стремеж към лична свобода и независимост в организацията.

Проучванията² показват, че сред водещите ценности у нас е сътрудничеството. Същото се потвърждава и от настоящото изследване - то е поставено на второ място по важност, като хората в организацията адмирират работата в организация, осигуряваща добро сътрудничество както между членовете на персонала, така и между тях и висшия мениджмънт.

Изводите, които се налагат от изследването могат да се обобщят по следния начин:

- С най-голяма важност са високите доходи, които са поставени най-високо в йерархията на трудовите ценности. Заедно с тях обаче, сред трите трудови ценности с най-голяма важност, са ранжирани сътрудничеството и

¹ <http://europa.eu/>

² Давидков, Ц., Национална и организационна култури, С., 2009;

взаимоотношенията с прекия ръководител. Това е в синхрон с проучванията на организационната култура в България, в която според изследователите, има силно влияние на колективистичните ценности, има силно изразени колективистични нагласи. Българинът е склонен да разглежда по-скоро организацията като продължение на семейството си, като очакванията му в тази посока са за приятелски, добри отношения с колегите, вазимна грижа и сътрудничество.

Ранжирането на трето място в йерархията на трудовите ценности при изследването на взаимоотношенията с прекия ръководител, показва важноста за хората да работят в организация, която ги толерира и защитава, но и също така, че приемат и зачитат старшинството в организационната йерархия. Тези резултати също така говорят и за факта, че е налице висока дистанция от властта, сериозен респект от мениджърите, както и висока степен на избягване на несигурност при анкетираните лица.

- Силното контрастиране между ранговете на сътрудничеството и самостоятелността като трудови ценности - съответно сред най-важните (сътрудничество) и поставена последно по важност (самостоятелност), говори, че противопоставайки "ролята на индивида срещу ролята на групата"¹, изследваните дават превес на групата. За съжаление, в същата посока може да се интерпретира и резултатът за трудовата ценност "свободно време" - нейното ранжиране на последно място в йерархията на ценностите, което поделя заедно със самостоятелността, не говори за силни индивидуалистични нагласи сред изследваните лица.

Получените данни в резултат от анкетното проучване на изследваната съвкупност дават основания да се твърди, че в организацията е налице висока властническа дистанция, висока степен на избягване на неопределеността, и женственост, както и изразени колективистични наклонности. С едно уточнение, че получените резултати се отнасят и са валидни за изследваната организация, но могат да послужат за основа на автора за бъдещи изследвания в тази насока.

Заклучение

Бидейки част от глобалната икономика, където се срещат различни ценностни системи и култури и където конкуренцията наднича иззад всеки ъгъл, все повече фирми осъзнават, че пътят към успеха се обуславя не от това какво правиш, а от това как го правиш. За това е жизнено важно за всяка организация да изработи своя печеливша фирмена култура или с други думи да насочи поглед към своите ценности и убеждения и да се увери, че всеки работник разбира какво означават те и как те влияят върху работния процес. В наши дни глобалната конкуренция направи от сформирването на успешна, позитивна фирмена култура един от критичните аспекти от успеха на организациите. Фирмената култура вече не е просто конкурентно предимство, а условие за успех, което позволява на компаниите да

¹ Хофстеде, Х., Култури и организации, Софтуер на ума, Междукултурното сътрудничество и значението му за оцеляването, Класика и стил, С., 2001, с.68

привличат и задържат високо квалифицирани кадри¹. Независимо от размера им, всички организации трябва да оценят и класифицират техните организационни култури през призмата на ценностите, като наблегнат най-вече на въздействието на тази култура върху продуктивността и духа на работниците. Настоящата статия разглежда различни теоретични постановки относно характера и значението на организационната култура и обърна внимание на нарастващата популярност на това явление през последните десетилетия. Изследвани бяха трудовите ценности като градивен, основоположен елемент на организационната култура.

Макар и организационната култура трудно да се поддава на промяна, получените резултати показват, че е необходимо мениджмънтът непрекъснато да обединява и регулира отношенията между членовете на персонала, да насърчава и поддържа изграждането на трудови ценности сред служителите и по този начин да способства за постигането на трудовите цели в организацията. Необходимо е организациите да заложат на ценностите, които "да са трайни и да водят компанията през икономическите цикли и географски промени, да надживеят промените в продуктите, технологиите, служителите и лидерите."²

Използвана литература

Давидков, Ц., Национална и организационна култури, С., 2009

Давидков, Ц., Новата административна култура, Организационни проблеми и лични стратегии за промяна, С., 2005

Карабельова, С., Е. Папазова, Е. Пенчева, Р. Муди, Дж. Батхърст., Измерения на ценностите в труда, Годишник на СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“ Книга Психология Том 101 59

Карабельова, С., „Ценности и културни практики в България“, 2011.

Коев, Й., Камелия Вутова-Нарлева, Илиан Минков, Предприемаческа и фирмена култура в прехода към пазарно стопанство, Издателство "Наука и икономика", ИУ - Варна, 2010

Коев, С., Фирмената култура като конкурентно предимство, С., 2013

Камерон, Ким, Р. Э. Куин, Диагностика и изменение организационной культуры, Питер, Санкт Петербург, 2001

Хофстеде, Х., Култури и организации, Софтуер на ума, Междукултурното сътрудничество и значението му за оцеляването, Класика и стил, С., 2001

Илиева, С., Етични принципи и ценности при управление на организационната промяна и развитие, С., 2008, достъпна на адрес: http://rdsc.md.government.bg/BG/Activities/Publication/MilitaryLead/1-6_Ilieva

Камерон, Ким, Р. Э. Куин, Диагностика и изменение организационной культуры, Питер, Санкт Петербург, 2001

¹ Коев, С., Фирмената култура като конкурентно предимство, С., 2013

² Самюел Дж. Палмисано, Лидерство на промяната, когато бизнесът е добър Интервю на Пол Хемп и Томас А. Стюарт, с. 102, достъпна на адрес: http://klasikastil.com/files/Strategic_Renewal.pdf.

Леонтьев Д. А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени, Психологическое обозрение, № 1, 1998

Питърс, Т., Р. Уотърман, *Към съвършенство във фирменото управление*, изд. Наука и изкуство, 1988. с.383

Самюел Дж. Палмисано, Лидерство на промяната, когато бизнесът е добър
Интервю на Пол Хемп и Томас А. Стюарт, достъпна на адрес:
http://klasikastil.com/files/Strategic_Renewal.pdf.

Шейн, Организационна култура и лидерство, Питер., 2002-326 с.

Barney, J., "Firms resources and sustained competitive advantage", 1991

Cameron K., & Quinn, R.E. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Reading, MA: Addison-Wesley.

Cameron. Kim, A Process for Changing Organizational Culture. Ross School of Business. University of Michigan. 701 Tappan Street. Ann Arbor, Michigan

Cameron, Kim S. Robert Competing Values Leadership: Creating Value in Organizations (New Horizons in Management) E. Quinn, Jeff DeGraff, ... Publication Date: September 26, 2007 |

Hills, M. D, . Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory. Online Readings in Psychology and Culture, 4(4), 2002 достъпна на адрес:
<http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1040>

Hoffman, N. " An Examination of the Sustainable Competitive Advantage Concept: Past, Present and Future", 2000

Hofstede, G., Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values, Beverly Hills: Sage. 1980

Porter, M. & M. Kramer "The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility", 2006

Raduan Che Rose, Naresh Kumar, Haslinda Abdullah, Goh Yeng Ling, Organizational Culture as a Root of Performance Improvement: Research and Recommendations, Contemporary Management Research Pages 43-56, Vol. 4, No. 1, March 2008, дост. на адрес: <http://laofutze.files.wordpress.com/2010/04/corpcultmyus.pdf>
<http://europa.eu/>