

**Югозападен университет
„Неофит Рилски“ – гр. Благоевград
Философски факултет
Катедра „Психология“**

Светлана Димова Димитрова

***СОЦИАЛНА СРЕДА И ПРОФЕСИОНАЛНА МОТИВАЦИЯ У
ВОЕННОСЛУЖЕЩИТЕ В БЪЛГАРИЯ***

АВТОРЕФЕРАТ

по дисертационен труд за присъждане на образователна и
научна степен „доктор“

Научен ръководител:
доц. д-р Розина Попова

2017 г.
гр. Благоевград

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита от катедра „Психология” при Философски факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски” – Благоевград. Светлана Димитрова е отчислена с право на защита като задочен докторант по „Психология на труда и професионална психодиагностика” с Протокол от ФС № 794/17.03.2017г. Разработката е разгърната върху обем от 174 страници основен текст. Използвани са 158 литературни източника, от които 100 са на кирилица, 58 на латиница. Резултатите от проведените изследвания, както и от извършената статистическа обработка са онагледени, като общият брой на таблиците е 17 (седемнадесет), а на фигурите - 26 (двадесет и шест) фигури. В структурно отношение дисертацията е организирана чрез увод, три глави, изводи, ограничения на изследването, приноси, литература и приложения.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 05.05.2017 г. от 13.30 часа в зала 210А, на открито заседание пред Научно жури в състав:

Председател: проф. дн Людмил Кръстев;

Членове: проф. дн Румен Стаматов, проф. дн Веселин Василев, доц. д-р Ергюл Таир, доц. д-р Розина Попова.

Въведение

Въпросът за отношението на човека към труда ни съпътства от древността. През многовековната история на човешкото общество трудът се е обособил като тираничен императив за повечето от нас, с изключение на малко “избрани” хора. Нещо повече, ние не само трябва да се трудим, но и да се съобразяваме с начина и условията, които са диктувани от социалната среда и икономическата ситуация. Така предопределен, трудът не винаги носи смисъл и удовлетвореност в нашия живот.

Постановка на проблема. Като група със специален статус при изграждане и поддържане на сигурността на държавата, офицерите изпълняват специфични роли в динамичната и конкурентна работна среда. Лидерските роли са съществени в командирската дейност на офицера и представляват най-висш интерес за военните ръководители от различни йерархични нива. Успешното изпълнение на тези роли и организационната изява в работата се разглеждат, като основен поведенчески резултат от удовлетвореността от полагания труд (Testa, 1999; Martorana, 2001). Тя може да се определи като критерий за тяхното успешно изпълнение.

Перспективите за развитие на армията според западноевропейските стандарти, поставят пред офицера нови изисквания на работната среда. Тези изисквания може да затруднят офицера в изпълнението на неговите професионални роли. Променя се динамично и семейната среда на офицера. Тя поставя свои изисквания, свързани с жизнения стандарт, социалната позиция на съпругата, преразпределението на роли и отговорности. Едновременно изисквания от работната и семейната среда, създават повишен натиск и изправят офицера пред вътрешен, психологичен конфликт. От една страна, оставането на служба изисква от него усилия, за да се приспособи към новите професионални изисквания и да съвместява повишените ролеви отговорности

в работната и семейната среда. От друга страна, се появяват възможности за работа в различни граждански организации. Логично е да предположим, че в контекста на тези интензивни обществени промени, психиката на офицера се ангажира, освен с мисълта за „дълг“ пред Родината, а и с оценка на положения труд, така както това се случва със служителите, в една гражданска организация. Обществото, рядко си задава въпроса, дали офицерът е удовлетворен от своя труд. Отговорът е особено *актуален* и се превръща в проблем, защото въпросът възниква в момент, когато реформата в Българската армия протича твърде драматично и понякога изпреварва нейното осмисляне.

Защо е необходимо да обърнем внимание на удовлетвореността от труда? Първоначално отговорът изглежда ясен, тъй като хората по принцип се опитват да осмислят своите житейски перспективи, търсейки удовлетвореност и щастие в ежедневието си (Силгиджиян, 1998). За целта на настоящия, научен труд е важна връзката между удовлетвореността от труда и ангажимента към трудовата организация (Stone - Romero, 1994), социално-психичния климат (Джонев, 1996), спазването на правилата в работната среда (Motowidlo et al., 1976) и желанието за оставане на офицерите в системата на отбраната. Удовлетвореността от труда допринася за инициране на т. нар. „гражданско поведение“ на работното място. Това е понятие от организационната психология, дефинирано като поведение на служителя, чрез което той се стреми да подпомага колегите си извън рамките на своите, специфични функционални задължения (Spector, 1997; p. 68). Освен това, удовлетвореността от труда е позитивно свързана с удовлетвореността от живота, като цяло (Levinson et al., 1998) и с психичното благополучие на личността (Della-Rocca & Kostanski, 2001).

Хората, преживяват различна степен на удовлетвореност, с оглед на своята уникалност и специфична

индивидуалност. Например, хора работещи при едни и същи условия на труда, и с една и съща професия, понякога са удовлетворени, а понякога – не (Wander - Zanden, 1985). Това, което един описва като предизвикателство, за друг е непоносим натиск. Двама души с доста различна професионална дейност, пък биха могли да изпитат сравними нива на удовлетвореност. Тези различия се обуславят от подходите за оценка на удовлетвореността, предлагани от учените в областта на организационната и социална психология. Това, разбира се от своя страна, закономерно поражда дискусии в областта на човешкото поведение. Понастоящем е постигнато съгласие, относно две основни концептуални рамки за изучаване на удовлетвореността от труда (Ibarra & Andrews, 1993; Spector, 1997; Tang et al., 1998):

1) Личност: потребности, жизнен опит, самооценка, локус на контрол и други.

2) Социална среда.

Някои автори разглеждат и трета компонента, с процесуален характер, а именно адаптацията на личността към средата (Furnham, 1994).

Хора с позитивни личностни характеристики са склонни да гледат благоприятно на негативните страни на работния процес и работната среда.

Целта, която си поставя настоящия научен труд и да намери отговор на въпроса, дали удовлетвореността от труда е пряко свързана със социалната среда на офицерите.

Първа глава представя теоретичен анализ на социално-психологичния аспект на удовлетвореността от труда и вътрешната мотивация на офицера. Тази глава разглежда проблема в няколко аспекта, а именно: особеностите на вътрешната мотивация, методите и подходите към осъществяването ѝ; военната среда и вътрешната удовлетвореност на офицера от неговия труд, семейната среда на военнотружещия и влиянието ѝ върху професионалната мотивация и удовлетвореност, както и

прякото взаимодействие между професионалната и семейната среда на офицера .

Втора глава представя дизайна на изследването. В тази част от дисертационния труд са представени: целта, задачите, предметът, обектът на изследването, хипотезите, методиката на изследването.

Трета глава представя анализа на получените резултати, като включва някои обобщения и изводи, както и ограничения на проведеното изследване.

Глава I. Теоретична постановка на проблема

Първа глава разглежда удовлетвореността от труда и неговите същност и особености. В съвременната психология изследванията върху същността на удовлетвореността от труда се обединяват в две направления. Първото следва личностно центрирания подход и разглежда удовлетвореността, като елемент от процеса на задоволяване на индивидуалните потребности. Те инициират мотивиране, което включва последователно възникване на напрежение, желание (drive), готовност и поведенчески усилия, насочени към дадена цел (Solomon, 1991). Удовлетвореността се появява след постигането на тази цел и е индикатор за желаното състояние на благополучие (Lindner, 1998). На свой ред удовлетвореността дава обратна връзка към потребностите, които инициират друг мотивационен процес (Michaelowa, 2002, p. 5).

1.1. Съдържателни теории и удовлетвореност от труда, формиране на професионална мотивация у офицера

В съзвучие с концепциите на съществуващите научни теории в областта на човешкото поведение и психология на труда, удовлетвореността и мотивацията от труда у офицерите може да бъде предсказвана, чрез техните взаимоотношения в социалната среда и комплексното влияние на обективните работни характеристики. Силата на потребността от израстване, като водещ вътрешен мотив на личността е дефинирана, като степента, в която личността изиявява високата си потребност от персонално израстване и развитие. Тази потребност, оказва ефект спрямо влиянието на обективните работни характеристики и върху мотивацията. Колкото по-силна е потребността, толкова по-изразено е влиянието на работните характеристики върху нивото на вътрешна мотивация.

1.2. Влияние на социалната среда върху удовлетвореността и мотивацията на офицера

Социалната среда, като организирана система, задава определени позиции на хората в нея и налага форми на поведение, които се основават на норми и предписания и имат задължителен характер. Нормативната система на социалната среда има принудителен характер и налага ограничения върху индивидуалното поведение. Усвояването им гарантира оставането в средата, а нарушаването им се санкционира по един или друг начин. Хората участват в социалните взаимодействия в зависимост от позициите, които заемат. Ако средата е йерархично организирана, част от участниците в нея са в позиции, които им осигуряват по-голяма автономност при вземане на решения и упражняване на контрол над процесите в средата. Други хора са в подчинени позиции и натоварванията върху тях са по-големи.

Важно е да отчитаме взаимодействието между отделните характеристики, балансът между изисквания и натоварвания от една страна и получаваните облаги за личността – от друга. Освен това, определени характеристики може да имат различен субективен смисъл в зависимост от цялостната конфигурация на средата. Когато тя е благоприятна от субективна гледна точка, военнотружещите ще бъдат склонни да приемат различни ограничения и натоварвания, докато при неблагоприятна конфигурация характеристиките няма да бъдат достатъчни за преживяване на удовлетвореност и вътрешна мотивация от труда.

1.3. Военната среда и удовлетвореност от труда

В дисертационния труд се разглеждат специфичните изисквания на тази работна среда, които са породени от предназначението на армията, като институция и очакванията на обществото към нея. Нейните основни характеристики са въплътени в принципите и ограниченията, които налага на своите членове:

1) Ясно дефиниране на посоката на действия и очертаване границите на взаимодействие в посока към

увеличаване на бойната готовност и съкращаване на нормативите за нейното постигане.

2) Строго регламентиране на характера и последователността на дейностите на военнослужещите.

3) Изискване на значителни усилия и разход на лична енергия при изпълнение на нормативните разписания, особено при действия в екстремални ситуации.

4) Налагане на строги и императивни правила и процедури, чиято задължителност в условията на военни действия се обезпечава, чрез най-висшата ценност– човешкия живот (Петков, 1991).

5) Функциониране на принципа на институционализма, което се реализира чрез следните механизми (Moskos & Wood, 1988):

Военно-професионална идентификация, тоест процесът на идентифициране включва организиране и реструктуриране, чрез заповеди на индивидуалните норми и убеждения така, че да бъдат подчинени на системата от специфични норми и ценности на военната институция. Този процес е пряко свързан с вътрешната мотивация и повишаване на удовлетвореността от труда на офицера. Поддържането на системата стимулира личния растеж, но прекаленото наблюдаване на поддържането и особено пренебрегването на отношенията между хората, ограничава личния растеж и създава напрежение.

1.4. Поддържане и промяна на работната среда и удовлетвореност от труда. Професионална мотивация.

В литературата са описани, променливи на военната работна среда, които повлияват субективната оценка на удовлетвореността от труда и професионалната мотивация. Това са:

- претоварване (Cooper & Marshal, 1977);
- стил на ръководство (Stogdill, 1974);
- възприемане на военната служба, като начин на живот (McCalla et al., 1985);

- предизвикателства в работата;
- организационни политики, насочени към подобряване начина на живот и подпомагане разрешаването на семейните проблеми на военнослужещите (Wilcove et al., 1991, p. 3);
- чести премествания в различни гарнизони (Inouye, 2001);
- стаж (прослужено време), чиято продължителност е в отрицателна корелация с възприятията за несправедливи служебни повишения (McCalla et al., 1985, с. 233).

Организационните подходи са интересни, защото показват, че хората са в състояние да изпитват удовлетвореност и вътрешна мотивация в една насока, независимо от другата. Например, заплащането може да е високо, но ползите да са ниски. От практическа гледна точка за военните ръководители е важно да знаят, че промяна в една от тези дименсии може да има малко (а може и да няма) ефекти в другите дименсии. Например, едно увеличение на заплатите може да повиши удовлетвореността на офицера от нивото на заплащането, но да остави удовлетвореността му от структурираността, непроменена по отношение на неговите вътрешни мотиви.

1.5. Семейната среда на офицера. Мотивация и удовлетвореност от труда

В дисертацията се разглеждат особеностите и взаимовръзките между офицерското семейство и нагласата към военна служба, обсъждани от Чонгсу (Chongsoo, 1982) и Шийлдс (Sheelds, 1988, p. 107). Те уточняват, че семейната сплотеност и семейните конфликти се повлияват независимо от работната среда, удовлетвореността от военната служба и вътрешните мотиви за оставане в армията. Според Бъфарди и Ърдуинс (Buffardi & Erdwins, 1997), ниската степен на контрол и организация в семейството корелират положително с ролевия конфликт в работна среда.

В дисертационния труд се разглежда тезата, че семейството на офицера има съществен потенциал за оказване на социална подкрепа. През повечето време от деня

си офицерът взаимодейства главно с хора от своята работна среда и ние знаем много малко за това дали и как членовете на семейството служат на офицера, като източници на подкрепа и на вътрешна удовлетвореност.

1.6. Взаимодействие между работната и семейната среда при влиянието им върху професионалната удовлетвореност и мотивация у офицера.

В исторически план отношенията между работната и семейната среда се развиват в периода на индустриализиране на обществото, когато се организират т. нар. “градове на компаниите“, в които служителите работят и живеят. Така шефът може да ги контролира и в извънработно време. Преливането на тези среди една в друга е описано като смесване на ролеви изяви от двете среди. По това то се различава от компенсирането, при което едната среда предоставя възможност за независима ролева изява в другата.

Работната и семейната среда, като компоненти на социалната среда, повлияват удовлетвореността от труда. От една страна всяка от тях оказва основно влияние. От друга страна, някои техни характеристики си взаимодействат и така обуславят комплексното влияние на двете среди върху удовлетвореността и мотивацията от труда.

Глава II. Дизайн на изследването

В тази глава от дисертационния труд са представени: целта, задачите, предметът, обектът на изследването, хипотезите, методиката на изследването. Цел, задачи, предмет, обект на изследването, хипотези, методика.

Значението на човешките ресурси за поддържането на организационната ефективност и сигурността днес е ключово. Към настоящия момент организационната психология не разполага с достатъчно научнообосновани знания за взаимодействие между социалната среда и оформянето на вътрешна мотивация и удовлетвореност от труда у офицерите. Настоящият дисертационен труд се фокусира именно върху тези проблеми, като има за цел да провери и анализира значимостта на взаимовръзките между социалната среда и удовлетвореността от труда, както и вътрешната мотивация у офицера. За постигане на така очертаната цел се решават следните основни организационни задачи:

1. Да проучи влияния на социодемографски фактори върху удовлетвореността от труда у офицерите.

2. Да представи удовлетвореността от военната служба, като компонент на глобалния конструкт мотивация и да потърсим значими връзки между нея и други измерения на удовлетвореността от труда у офицерите.

3. Да проучи основни влияния на характеристики на семейната и военната работна среда върху измерения на удовлетвореността от труда у офицерите.

4. Да проучи комплексни влияния на характеристики на семейната и военната работна среда върху измерения на вътрешната мотивация и удовлетвореност от труда у офицерите.

Обект на изследването

Обект на изследването са офицери от различни йерархични нива на Военновъздушните сили в Българската

армия. Съсредоточаваме се върху офицери по няколко причини:

1) Предполагаме, че те са основен и дългосрочен човешки ресурс на Българската армия.

2) Настоящата реформа в Българската армия поставя на изпитание позитивната нагласа и вътрешни мотиви на офицерите към труда, която е важен фактор в изграждането и поддържането на бойна готовност.

3) Поведението на офицерите е модел за идентифициране от страна на подчинените им кадрови военнослужещи, в процеса на изграждане на сплотеност и военен дух.

4) Не на последно място, психологичните изследвания в армията се съсредоточават най-вече върху срочнослужещи и рядко се обръща внимание на офицерите.

Предмет на изследването са характеристики на работната и семейната среда и измерения на вътрешната мотивация и удовлетвореност от труда.

Изследването има своите субективни и обективни ограничения.

1) Допускаме, че във военната организация работят офицери, които са психично здрави, предварително мотивирани и подготвени за своята професия. Тези предположения ни дават основание да не изследваме зависимости между индивидуални характеристики и удовлетвореност от труда, а да се съсредоточим върху характеристики на социалната среда.

2) Провеждането на експеримент с цел манипулиране на социалните нагласи на военнослужещите е трудно осъществим и неоправдан от морална гледна точка. Това налага използване на самооценъчни тестови методики и на статистически методи за анализ на получените данни.

3) Малък е броят на изследваните индивиди. Трудно е да се обхване голяма извадка от офицери, тъй като някои

ръководители не подкрепят идеята въпросникът да се разпространява сред подчинените им.

4) В чисто практически план е трудно осъществимо, в рамките на едно изследване, да се проучат взаимовръзки между всички описани в литературата характеристики на социалната среда и измерения на удовлетвореността от труда. При анализа на социалната среда на офицерите и тяхната мотивация и удовлетвореност от труда, ще изследваме зависимости и влияния на специфични характеристики на работната и семейната среда върху някои измерения на удовлетвореността от труда.

5) Изучаваме медиаторни ефекти на социалната среда, които според литературни данни са израз на взаимодействие между социалната среда и човешките нагласи.

6) Проучваме удовлетвореността от труда сред офицери от Военновъздушните сили в мирно време.

7) Изключително преобладава броят на мъжете.

8) Налице е ограничение във времето.

9) Не изследваме мотивация и удовлетвореността от труда сред граждански лица в армията.

Изследвани лица

Изследвани са **140 офицери от Българските Военновъздушни сили**, в поделения от три йерархични нива: бригада, ескадрила и командване на ВВС.

По *възраст* те се разпределят така: до 25 г. – 10 офицери, от 26 до 35 г. – 46, от 36 до 45 г. – 68, над 45 г. – 16 офицери.

Според *прослуженото време* се разделят на две групи: до 10 г. служба - 41 офицери, над 10 г. служба - 99 офицери.

По *военно звание*: младши офицери са 57, а старши - 83.

Заемана длъжност: на летателна длъжност са 60 офицери, а на административна - 80.

В *бригада* служат 60 офицери, в *ескадрила* - 60 и в *Командване* – 20.

От изследваните лица 138 са *мъже* и 2 са *жени*.

От 140-те офицери 27 са *несемейни* и 3-ма са *разведени*.
От 110 *семейни*, в двучленно семейство (без деца) живеят 15, а 95 от семейните са посочили от едно до три деца).

Относно *месечния доход на семейството*, 43 посочват между 750 и 1500 лв., 63 – между 900 и 2000 лв., 27 – от 750 до 2500 лв. и 7 – доход над 2500 лв.

Необходимо е да уточним, че *извадката* в настоящото изследване, *не е представителна за Българската армия*. Това е *типична извадка*, тъй като изучаваме типична ескадрила/бригада от ВВС, типичено Командване на ВВС.

Хипотези:

(1). Социодемографските фактори, оказват влияние върху удовлетвореността от труда у офицери

(1а). Званието и прослуженото време повлияват удовлетвореността от социалните облаги и съразмерните награди.

(1б). Рангът на поделението и заемащата длъжност повлияват удовлетвореността от колегите, ролевия конфликт в работата и удовлетвореността от военната служба.

(1в). Месечният доход повлиява удовлетвореността от заплащането и от социалните облаги.

(1г). Възрастта повлиява удовлетвореността от непосредствения командир.

В съответствие с литературни данни предполагаме, че:

(2). Удовлетвореността от военната служба е компонент на глобалния конструкт мотивация, която е значимо свързана с удовлетвореността от заплащането, удовлетвореността от колегите и удовлетвореността от работните задачи, т.е с удовлетвореността от труда, като цяло.

(3). Сплотеността, лидерската подкрепа, автономността и контролът в работна среда повлияват удовлетвореността от колегите, удовлетвореността от прекия началник, удовлетвореността от социалнопсихичния климат, удовлетвореността от заплащането, удовлетвореността от военната служба, общата удовлетвореност от труда, ролевата яснота и ролевия конфликт в работна среда, които мотивират офицера.

(4). Сплотеността и конфликтът в семейна среда повлияват вътрешната потребност /мотиви/ от социалнопсихичния климат, ролевата яснота и ролевия конфликт в работна среда.

(5). Работната и семейната среда оказват комплексно влияние върху вътрешната мотивация и удовлетвореността от труда.

(5а). Офицерската сплотеност опосредства влиянието на семейната организация върху липсата на ролеви конфликт в работна среда.

(5б). Офицерската сплотеност опосредства влиянието на семейния конфликт върху удовлетвореността от военна служба.

(5в). Семейната сплотеност опосредства влиянието на натиска в работна среда върху ролевата яснота в работата.

(5г). Семейната спонтанност опосредства влиянието на яснотата в работата върху удовлетвореността от колегите. (2) Предполага се, че ще съществува различие между установените когнитивни (вижиланс и разпределяемост на вниманието, устойчивост и ефективност на оперативната памет, пространствена ориентираност и въображение) и личностови характеристики (способност за поведенчески контрол при обременяване с повече от една дейност едновременно, емоционална стабилност) на работещите в екстремални условия преди и след осъществяването на психологичен тренинг при лицата с BeON-01.

Методика

1). Самооценъчни тестови методики;

1.1. *Въпросникът за удовлетвореност от труда* (Job Satisfaction Survey – JSS) е създаден от Пол Спектър.

1.2. *Въпросникът за семейна среда* (Family Environment Scale - FES) е един от 10-те популярни въпросници, разработени от Рудолф Мус (Moos, 1986), за изследване на социалнопсихичния климат в различни социални среди.

1.3. *Скалата за обща удовлетвореност на командния състав от военната служба*, е създадена и адаптирана за Българската армия от Я. Янакиев и съавт. (1996).

1.4. *Скалата за сумарна удовлетвореност от работата*, е съставена и адаптирана за българската популация от ст. н. с. II ст. Мария Радославова (2001).

1.4. *Въпросникът за удовлетвореност от колегите*, е разработен и адаптиран за българската популация от ст. н. с. II ст. Мария Радославова (2001).

1.5. *Въпросникът за удовлетвореност от непосредствения ръководител*, също е разработен и адаптиран за българската популация от ст. н. с. II ст. Мария Радославова (2001).

1.6. *Въпросникът за работна среда в БА* е адаптиран вариант на Скалата за работна среда (Work Environment Scale - WES) на Мус (Moos, 1986) така, че айтемите във въпросника да съответстват на спецификата на военната среда. Адаптацията за БА е извършена през 1995 г. в извадки от офицери и сержанти (Карастоянов, 1996; Карастоянов, Г., Я. Янакиев, 2002) и предоставя норми за всяка скала от въпросника.

1.7. *Въпросник за ролеви стресори в работата* разработен и адаптиран за българската популация от ст. н. с. II ст. Мария Радославова (2001).

За статистическа обработка на данните бяха използвани следните методи:

- описателна статистика;
- надеждността на използваните самооценъчни тестови методики бе оценена с помощта на коефициента за вътрешна консистентност: “Cronbach’s Alpha”;
- t-тест за значими различия;
- еднофакторен дисперсионен анализ;
- корелационен анализ;
- регресионен анализ.

Статистическата обработка на резултатите бе извършена с помощта на компютърната програма “Статистически пакет за социални науки - SPSS” – версия 10.0.

Глава III. Анализ на резултатите

Тази глава представя анализа на получените резултати, като включва обобщения, изводи и ограничения на проведеното изследване. Класиците в социалната психология (Skinner, 1938, цит. по Lloyd & Mayes, 1999; Spector, 1997), а също и съвременни автори (Barnett, 2002) посочват, че медиаторните ефекти намират своето място при анализа на връзките между средовите стимули и човешките нагласи. В настоящото изследване ще търсим този вид ефекти за да проучим как си взаимодействат работната и семейната среда, когато оказват влияние върху мотивацията и удовлетвореността от труда у офицерите.

Съдържателна валидност. Прогнозираща валидизация

1.1. *Въпросникът за удовлетвореност от труда* (Job Satisfaction Survey – JSS) създаден от Пол Спектър, показва добра конструктор-валидност и надежност (Cronbach's $\alpha = .8500$)

При две от скалите – *работни задачи* и *общуване* - бе получен Cronbach's Alpha съответно .0370 и -.0853. Изключването на айтем №27 “Гордея се с работата, която върша” от първата скала, коригира Cronbach's Alpha на .6318. Тъй като негативният алфа показва липса на достатъчно яснота относно вътрешната консистентност на дадена скала и налага нейната корекция (Ulrich, 1997), от скала *общуване* изключихме айтем №26 “Често чувствам, че не знам какво става в тази организация”), за да постигнем задоволителен Cronbach's Alpha .5189. В литературата се посочва, че Cronbach's Alpha между .50 и .60 говори за известни недостатъци на използваната методика, които не възпрепятстват нейното приложение в едно ограничено изследване (Wren, 2002). Тъй като прилагаме този въпросник за пръв път, ще направим уговорката, че Cronbach's Alpha

между .50 и .60 за някои от скалите в него, е допустима стойност за нуждите на нашето изследване.

Таблица №1 *Въпросникът за удовлетвореност от труда* Cronbach's Alpha

скали	N	M	SD	min суп ов бал	max суро в бал	Cronbach's Alpha
Заплащане	140	12.5143	3.8859	4	24	.5140
Служебно развитие	140	12.5929	4.4896	4	24	.6211
Непосредствен началник	140	17.3429	5.0704	4	24	.8371
Социални облаги	140	11.8429	4.2380	4	24	.5425
Съразмерни награди	140	12.6929	4.1360	4	24	.6144
Условия на работа	140	11.0929	3.6637	4	24	.5499
Колеги	140	16.7143	3.6527	4	24	.6162
Работни задачи	140	12.6286	3.2989	3	18	.6318
Общуване	140	12.7500	3.1190	3	18	.5189
Обща удовлетвореност от труда – скала с айтеми 1-36	140	125.8357	21.8769	34	204	.8500

За да установим, дали скалите от Въпросника на Спектър измерват по идентичен начин удовлетвореността от труда, приложихме въпросника: / *Въпросникът за удовлетвореност от труда* (Job Satisfaction Survey – JSS) е създаден от Пол Спектър. В настоящото изследване, използваме последната му модификация от 1999 г/ за да се провери има ли значими различия в удовлетвореността от

труда между двете извадки, бе използван t-тест с предварителна уговорка, че съпоставяме две независими извадки от 51 човека. Поради естеството на своите служебни задължения и ангажименти, участваха малко офицери.

В t-теста коефициентът F ни дава информация за съотношението (пропорцията) между вариацията за двете извадки към вариациите вътре в извадките. Степените на свобода се използват за проверка на нивото на значимост. Ако нивото на значимост (p) е по-ниско от степента на свобода, различията между двете извадки са значими. С помощта на t-критерия изчисляваме дали различието между средните (M) за две независими извадки, е статистически значимо (закономерно) или е незначимо (дължи се на случайни фактори).

Резултатите са показани в Таблица 2. Съотношението на вариациите между двете групи и вариациите вътре в групите, изразено с F-критерия, не изразява статистически значими различия и това показва, че е налице единност (хомогенност) в преживяванията на удовлетвореност за тези две групи. Освен това, прилагането на t-критерия не показва значими различия между средните (M) за скалите на въпросника при двете независими извадки. Само за скалата удовлетвореност от колегите, установихме статистически значима разлика между средните (M). Във втората извадка, удовлетвореността от колегите е по-висока, което вероятно се дължи на ситуативен момент, като например по-големия брой интервюирани лица в тази извадка. Липсата на значими различия установена, чрез t-теста ни показва, че методът позволява да се установят сходни оценки на едни и същи устойчиви фактори в работна среда. Тази констатация доказва *валидността* на въпросника.

Таблица 2. t - тест (Independent Samples Test) за две независими извадки от офицери (N=51, януари 2015 г. и N=51, април 2015г.) в две последователни измервания на удовлетвореността от труда с Въпросника на П. Спектър

Удовлетвореност от труда (по скалите на Спектър) :	I изв адк а II изв адк а	M	SD	F	p	t	p
Заплащане	I II	10.7452 11.7000	3.7087 3.8369	.009	.940	-1.328	.188
Служебно развитие	I II	11.2746 12.1666	4.6047 4.2679	.003	.989	-1.059	.292
Непосредствен началник	I II	15.8629 16.6167	5.1808 4.9715	.085	.772	- .781	.437
Социални облаги	I II	10.8038 10.5167	4.4813 3.7799	1.867	.175	.366	.715
Съразмерни награди	I II	10.8629 11.8500	4.4227 3.8392	1.126	.291	-1.259	.211
Условия на работа	I II	10.0197 11.0667	3.5525 3.5695	.186	.667	-1.544	.126
Колеги	I II	14.1379 15.6167	3.9038 3.4351	.347	.559	-2.124	.037
Работни задачи	I II	11.4315 12.3333	3.9964 3.3429	2.655	.106	-1.295	.198
Общуване	I II	11.1962 11.9833	3.4179 2.6393	3.678	.058	-1.368	.174
Обща удовлетвореност (скалата с айтеми 1	I II	106.3334 13.8500	24.2899 18.9789	3.823	.053	-1.829	.070

- 36)							
-------	--	--	--	--	--	--	--

Коефициентът алфа на Кронбах е най-често използваният критерий за проверка на *вътрешната съгласуваност* на скали. За всяка скала, тази съгласуваност се разглежда като отношение на отделните признаци (айтеми) към скалата, в която влизат (Янакиев и съавт., 1996, с. 83). Стойностите на алфа за всички скали на въпросника са над .50, което показва, че образуванияте от айтемите скали притежават надеждност (вътрешна консистентност), позволяваща прилагането им при измерване на отделни аспекти на удовлетвореността от труда. Освен това, отделните айтеми на въпросника имат значими и силни корелации с баловите на своите скали. (Табл. 3).

Таблица 3. Корелации между айтемите от всяка скала на въпросника и самата скала, изразени чрез коефициенти на Пийрсън.

Айтем и	скала Заплащан е	Айтеми	скала Служ. развитие	Айтеми	скала Непоср. н- к
1	.745 ⁰⁰¹ *	2	.637 ⁰⁰¹	3	.827 ⁰⁰¹
10	.604 ⁰⁰¹	11	.727 ⁰⁰¹	12	.773 ⁰⁰¹
19	.641 ⁰⁰¹	20	.624 ⁰⁰¹	21	.824 ⁰⁰¹
28	.607 ⁰⁰¹	33	.744 ⁰⁰¹	30	.859 ⁰⁰¹
Айтем и	скала Соц. области	Айтеми	скала Съразм. нагр.	Айтеми	скала Усл.на работа
4	.630 ⁰⁰¹	5	.577 ⁰⁰¹	6	.664 ⁰⁰¹
13	.569 ⁰⁰¹	14	.610 ⁰⁰¹	15	.645 ⁰⁰¹
22	.729 ⁰⁰¹	23	.739 ⁰⁰¹	24	.457 ⁰⁰¹
29	.667 ⁰⁰¹	32	.784 ⁰⁰¹	31	.675 ⁰⁰¹
Айтем и	скала Колеги	Айтеми	скала Раб. задачи	Айтеми	скала Общуване
7	.650 ⁰⁰¹	8	.735 ⁰⁰¹	9	.632 ⁰⁰¹
16	.646 ⁰⁰¹	17	.764 ⁰⁰¹	18	.680 ⁰⁰¹

25	.702 ⁰⁰¹	-	-	-	-
34	.715 ⁰⁰¹	35	.792 ⁰⁰¹	36	.782 ⁰⁰¹

*** Забележка: С горен индекс по-нататък ще показваме нивото на значимост, в случая $p < .001$.**

Пиърсъновите *корелации между скалите на въпросника* са значими в табл. 3 от дисертационния труд се отчита, липсата на значима връзка само между скали удовлетвореност от условията на работа и удовлетвореност от непосредствения началник, както и между скали удовлетвореност от условията на работа и удовлетвореност от общуването. Липсата на значими корелации между тези скали означава, че те в действителност измерват различни аспекти на удовлетвореността от труда. От друга страна, налице са значими и силни корелационни връзки между отделните скали и цялостната скала, включваща айтемите от №1 до №36. Това показва, че скалите са съгласувани помежду си и измерват един и същи конструкт, което потвърждава *вътрешната надеждност на въпросника*.

Освен емпиричния аспект на валидността, преценен с помощта на t-теста, можем да проучим и формалния аспект на валидността, чрез съпоставяне на въпросника с друга скала (въпросник), която приемаме за еталонна. Проучени са *корелациите между скалите на въпросника и български скали за удовлетвореността от труда* (Табл. 6) от дисертационния труд. Това са описаните по-горе скала за удовлетвореност от колегите, скала за удовлетвореност от непосредствения началник, скала за сумарна удовлетвореност от труда, въпросник за ролевите стресори в работна среда и скала за удовлетвореност от военната служба. За нас представляват особен интерес корелационните връзки между Въпросника на Спектър от една страна и двете български скали - скалата за сумарна удовлетвореност от труда и скалата за удовлетвореност от военна служба, които приемаме за

еталонни (по идея на ст. н. с. II ст. д-р М. Радославова, която любезно ни предостави тези скали).

Удовлетвореността от заплащането, като вътрешен мотив е значимо свързана с подкрепата от колегите, с ролевата яснота и липсата на ролеви конфликт. Удовлетвореността от ориентацията на прекия началник към задачата и неговите човешки отношения, също е в корелационна връзка с удовлетвореността от заплащането. От своя страна, удовлетвореността от заплащането е в умерена връзка с *удовлетвореността от военната служба /професионална принадлежност/* и *сумарната удовлетвореност от труда*. *Удовлетвореността от възможността за служебно развитие* е значимо свързана с мотива-подкрепата от колегите, техните качества и общата атмосфера в работата. Тя е в корелационна зависимост с ролевата яснота и липсата на ролеви конфликт. Налице е статистически значима положителна връзка между удовлетвореността от възможността за служебно развитие и удовлетвореността от непосредствения началник. От своя страна, удовлетвореността от възможността за служебно развитие е в умерена връзка със *сумарната удовлетвореност от труда* и *удовлетвореността от военната служба*. *Удовлетвореността от прекия началник* е в умерени корелационни зависимости с удовлетвореността от колегите, липсата на ролеви стресори, *сумарната удовлетвореност от труда* и *удовлетвореността от военната служба*. Силни взаимовръзки има с ориентацията на началника към задачите и човешките отношения в работната среда и извън нея. *Удовлетвореността от социалните облаги* има слаби, но значими корелационни връзки с ролевата яснота и липсата на ролеви конфликт, с ориентацията на началника към задачите и човешките отношения. Връзката с подкрепата за колегите е значима, но отрицателна. Удовлетвореността от допълнителните ползи е свързана значимо със *сумарната удовлетвореност* и *мотивация за труд* и *удовлетвореността*

от военната служба. Удовлетвореността от съразмерните награди е свързана слабо, но значимо с подкрепата от колегите, техните качества и общата атмосфера /социални мотиви/. Връзката с ролевата яснота е слаба, но с липсата на ролеви конфликт е умерена. Умерена връзка има и между удовлетвореността от условните възнаграждения и ориентацията на началника към задачите и човешките отношения, а също и със сумарната удовлетвореност от труда и удовлетвореността от военната служба. Удовлетвореността от условията на работа е свързана слабо, но значимо с подкрепата за колегите, с липсата на ролеви конфликт, със сумарната удовлетвореност от труда и с удовлетвореността от военната служба. Удовлетвореността от колегите е свързана слабо с подкрепата на колегите, но е в умерена връзка с подкрепата от колегите, техните качества и общата атмосфера в работата /социална принадлежност и мотиви/. Тя е в корелация с ролевата яснота. Ориентацията на началника към задачите и отношенията с него са в умерена корелация с удовлетвореността от колегите. Удовлетвореността от колегите е в умерена връзка със сумарната удовлетвореност от труда и с удовлетвореността от военната служба. Трябва да отбележим, че е налице силна значима връзка с липсата на ролеви конфликт в работата. Удовлетвореността от работните задачи е свързана с удовлетвореността от колегите, с липсата на ролеви стресори, с удовлетвореността от непосредствения началник, със сумарната удовлетвореност от труда и с удовлетвореността от военната служба. Удовлетвореността от общуването /потребност от свързаност/ е в умерени корелационни връзки с удовлетвореността от колегите. Свързана е също така с ориентацията на непосредствения началник към задачата, с ролевата яснота и с липсата на ролеви конфликт. Връзките със сумарната удовлетвореност от труда и с удовлетвореността от военната служба, също са

статистически значими. Разгледан като *цялостна скала за измерване на обща удовлетвореност от труда* (айтеми №1 до №36), въпросникът е в умерена корелация със *скалата за сумарна удовлетвореност* и в силна корелационна връзка със *скалата за удовлетвореност от военната служба*. Данните за корелационните зависимости като цяло, ни дават възможност да направим два извода. Първо, че тези три методики измерват един и същи конструкт - удовлетвореност от труда - и второ, че Въпросникът на Р. Спектор показва добра *валидност*. С други думи, статистически значимите коефициенти на корелация между анализирания въпросник Х и даден еталонен въпросник Y показват, че въпросникът Х притежава способността да измерва това, за което е създаден да измерва по замисъл (Янакиев и съавт., 1996, с. 80).

Като цяло, получените резултати за:

- стойностите на алфа на Кронбах за скалите на въпросника,
- съпоставянето на данните от двете измервания,
- корелационните коефициенти между айтемите от всяка скала и нейния общ бал, както и с другите скали на въпросника и значимите корелации между скалите на въпросника и българските скали за удовлетвореност от труда показват, че ***Въпросникът на Пол Спектър притежава психометрични качества, които обезпечават получаването на коректни резултати и позволяват прилагането му за проучване на мотивацията и удовлетвореността от труда у офицери от Военновъздушните сили на БА.***

1.2. Въпросникът за семейна среда (Family Environment Scale - FES) е един от 10-те популярни въпросници, разработени от Рудолф Мус (Moos, 1986), за изследване на социалнопсихичния климат в различни социални среди.

Всяка социална среда може да бъде описана с помощта на три групи подскали изследващи отношенията, личното израстване и на поддържането на средата като система.

Дименсията на отношенията изследва такива характеристики на средата, като степента на въвличеност, помощ и подкрепа, които членовете на семейството си оказват един на друг (сплотеност); степента в която членовете на семейството се окуражават да действат открито и да изразяват директно чувствата си (спонтанност); откритото изразяване на гняв и агресия (конфликт). Мус подчертава, че семейна среда, характеризираща се със сплотеност и висока степен на съпричастност, намалява в значителна степен вероятността дадено потенциално стресово събитие от социалната среда да бъде оценено, като такова. В резултат на това се понижава и възможността за развитието на стрес. Обратно, отсъствието на сплотеност и социална подкрепа от семейството би благоприятствало развитието на стрес. Откритото изразяване на гняв и агресия сред членовете на семейството може да бъде стресов фактор и като такъв да усилва въздействието на други стресори, например от работната среда. Ако в семейството се набляга на насочеността към високи постижения, това би могло да улесни адаптацията на неговите членове към други социални среди, но може да бъде и стресов фактор, поради непрекъснатия натиск за възможно най - добро представяне.

Дименсията на личния растеж изучава степента, в която членовете на семейството вземат самостоятелни решения (независимост) и са ориентирани към постижения (насоченост към постижения); наличието на социални, интелектуални, политически, културни интереси(интелектуално-културна ориентация), степента на участие в социални, развлекателни дейности, степента на наблягане на етични и религиозни въпроси, ценности.

Дименсията на поддържане на системата, включващи степента на важност на ясната организация и структура при

планиране на семейните дейности и отговорности (организация), и степента в която правилата и процедурите са валидни в семейния живот (контрол). Въпросникът е адаптиран в повече от 20 държави и като цяло психометричните му характеристики са сравними с тези на американската версия.

Според класическата постановка на Байрън и Кени (Baron & Kenny, 1986) и проучванията на съвременни автори (MacKinnon et al., 1995; MacKinnon et al., 2002; Shrout & Bolger, 2002), медиацията е причинна връзка, изразяваща влиянието на една променлива A върху втора променлива B, която на свой ред повлиява трета променлива C (Фиг. 12) от дисертационния труд. Намесващата се променлива B е медиатор. Тя опосредства взаимовръзката между променливите A и C или път c. Пътищата a и b са директни ефекти. Опосредстващият ефект при който A води до C през B, се нарича индиректен ефект. Индиректният ефект представя тази част от взаимовръзката между A и C, която се медира от B. За проверка на медиаторния ефект Байрън и Кени предлагат регресионен анализ в четири стъпки показани на (Фиг. 13) от дисертационния труд:

1) Регресиране на зависимата променлива върху независимата.

2) Регресиране на медиаторната променлива върху независимата.

3) Регресиране на зависимата променлива върху медиаторната.

4) Регресиране на зависимата променлива върху двете променливи- независимата и медиаторната. Авторите уточняват, че ако в стъпка 4 взаимовръзката между A и C (път c) стане статистически незначима, е налице пълен медиаторен ефект (т. е. само B влияе значимо върху C). Ако остане статистически значима (т. е. и A и B едновременно влияят върху C), тогава е налице частична (парциална) медиация. Във всяка от тези четири стъпки установяваме, дали

взаимовръзките между променливите са статистически значими. Ако една от тези взаимовръзки е незначима, медиацията не е възможна.

Ще изчислим и парциалната корелация. Това е метод, който ни дава възможност да регистрираме промяната в силата и значимостта на взаимовръзката между две променливи - независима (А) и зависима (С), ако съществува ефект на медиране върху тази взаимовръзка от страна на трета променлива (В) (Kinnear & Gray, 1997). Чрез тази статистическа процедура доказваме, че връзката между променливите А и В не е строго линейна, а зависи от трети фактор (С). Необходими са три условия за изчисляване на парциалната корелация:

- директната връзка между независимата променлива А и зависимата променлива С да е статистически значима - път c ;

- променливата А да е значимо свързана с променливата В (медиатор) - път a ;

- въздействието на медиаторната променлива (В) върху зависимата променлива С да е значимо - път b .

Чрез парциалната корелация проверяваме, дали се променят стойността и знакът на корелационния коефициент за път c (изразяващ взаимовръзката между променливите А и С), когато променливата В е контролирана. Ако този коефициент стане равен на нула, говорим за пълна (тотална) медиация. Ако е различен от нула, но стойността му е по-малка от тази, изчислена когато С не е контролирана, говорим за частична (парциална) медиация. В този случай корелационният коефициент само намалява по стойност, което се дължи на отслабена сила на взаимовръзката между зависимата и независимата променливи. В психологичните измервания път c не винаги е равен на нула, защото върху дадена връзка оказват влияние и допълнителни фактори. Необходимо условие и за тоталната и за парциалната

медиация е връзката между А и В, да се превърне в статистически незначима.

Докато парциалната корелация регистрира само промяна в силата (и посоката) на взаимовръзката между две променливи, регресионният анализ дава възможност да установим влияние (причинно-следствена връзка) на едната променлива върху другата.

Класиците в социалната психология (Skinner, 1938, цит. по Lloyd & Mayes, 1999; Spector, 1997), а също и съвременни автори (Barnett, 2002) посочват, че медиаторните ефекти намират своето място при анализа на връзките между средовите стимули и човешките нагласи. В настоящото изследване ще търсим този вид ефекти за да проучим как си взаимодействат работната и семейната среда, когато оказват влияние върху мотивацията и удовлетвореността от труда у офицерите. Характеристиките на използваните въпросници и скали са представени последователно в Таблица 8 от дисертационни труд.

Изводи:

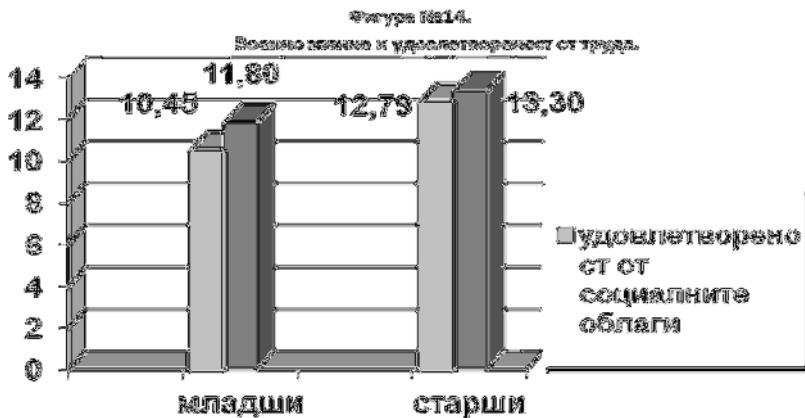
1. Психометричните характеристики на Въпросника за удовлетвореност от труда позволяват използването му в настоящото изследване. Това е адаптирана от нас методика за оценка на удовлетвореността от труда у офицери от Военновъздушните сили на България.

2. Предложените за нуждите на изследването въпросници и скали, могат да се обединят в комплексна методика за оценка на влиянието на социалната среда върху мотивацията и вътрешната удовлетвореност от труда у офицери от Военновъздушните сили на БА (Приложение № 1) от дисертационния труд.

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

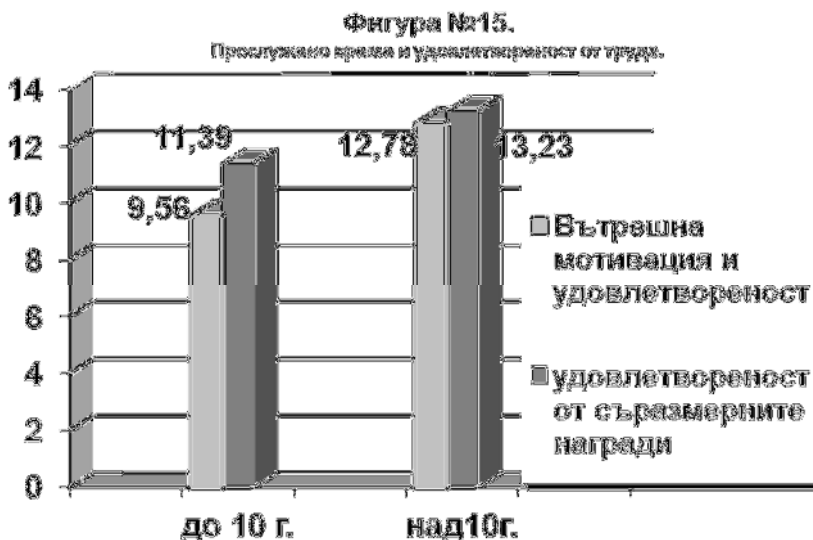
1. Социо-демографски характеристики и удовлетвореност от труда.

Военното звание повлиява значимо удовлетвореността от социалните облаги ($F = 11.037$; $p = .001$) и вътрешната мотивация от съразмерните награди ($F = 4.522$; $p = .035$). Като цяло, при старшите офицери удовлетвореността е по-висока. За всяка от двете групи - младши и старши офицери от ВВС - удовлетвореността от съразмерните награди, е по-висока от удовлетвореността от социалните облаги (Фиг. №14).



Забележка: С цифрите е посочена стойността на средната (M).

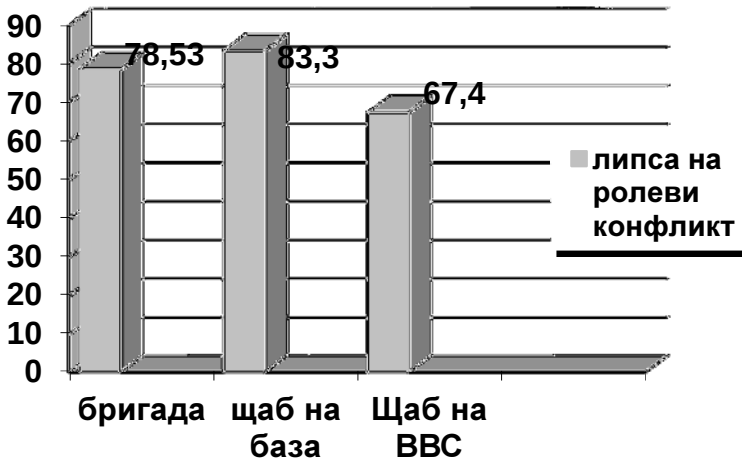
Прослуженото време повлиява значимо удовлетвореността от социалните облаги ($F = 18.984$; $p = .001$) и удовлетвореността от съразмерните награди ($F = 5.956$; $p = .016$). Като цяло, вътрешната мотивация и удовлетвореността при офицери с прослужено време над 10 г. е по-висока. За всяка от двете групи офицери, удовлетвореността от съразмерните награди е по-висока от удовлетвореността от социалните облаги (Фиг. №15).



Рангът на военното поделение влияе значимо върху ролевия конфликт ($F = 6.819$; $p = .002$) (Фиг. №16). Офицерите на работа в Щаб на база на ВВС преживяват в най-висока степен ролеви конфликт. Казано с други думи, те не се чувстват комфортно /вътрешно мотивирани/ при изпълнението на своите функционални задължения. Прави впечатление, че офицерите в щаб /Главно Командване/ на ВВС, имат по-ниска степен на ролеви конфликт от колегите си във военната база.

Фигура № 16.

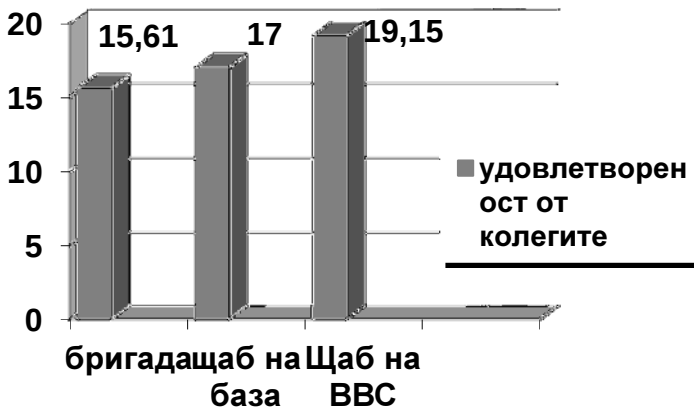
Ранг на поделението и липса на ролеви конфликт.



Рангът на военната база /поделението/ влияе и върху удовлетвореността от колегите ($F = 8.087$; $p = .001$) (Фиг. №17). Офицерите от Щаб на ВВС са удовлетворени в най-висока степен от своите колеги.

Фигура № 17.

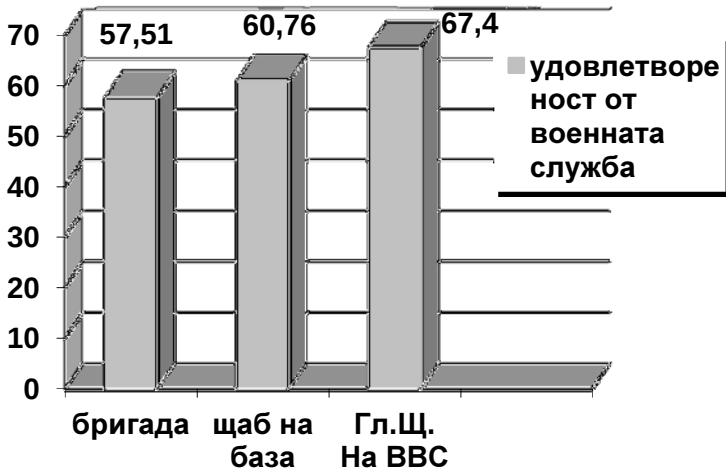
Ранг на поделението и удовлетвореност от колеги.



Логично е да очакваме, че рангът на военното поделение повлиява значимо удовлетвореността от военната служба ($F = 4.472$; $p = .013$) (Фиг. №18). Колкото по-висок е този ранг, толкова по-удовлетворени са офицерите от своята служба. Оказва се, че тези, които работят в Главен щаб/Командване на ВВС, харесват в най-висока степен службата си.

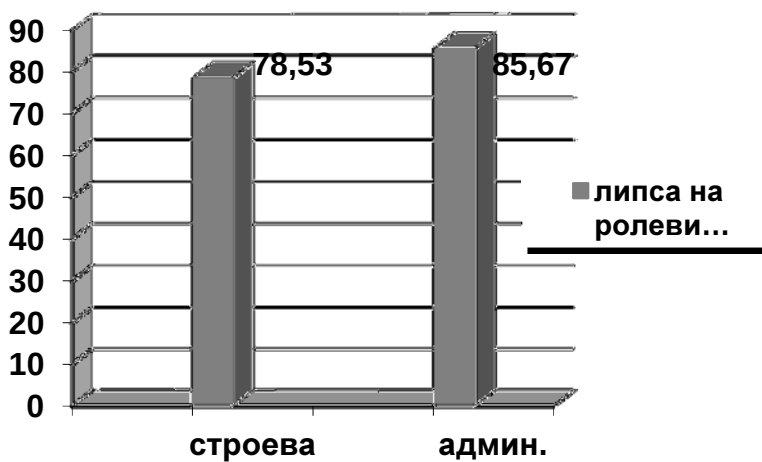
Фигура № 18.

Ранг на поделението и удовлетвореност от в. служба.

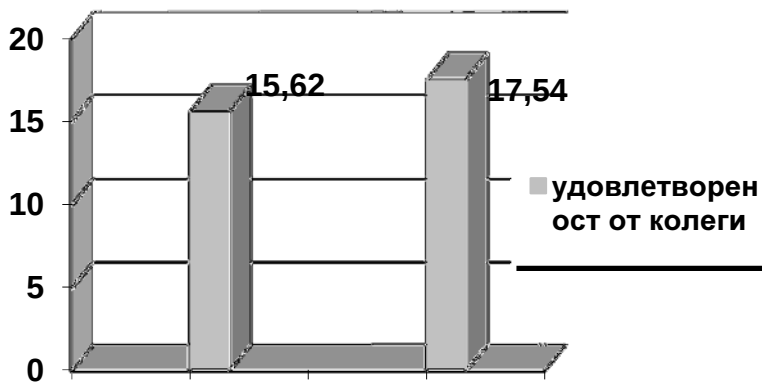


Заеманата длъжност влияе значимо върху липсата на ролеви конфликт ($F = 7.421$; $p = .007$) (Фиг. №19), удовлетвореността от колегите ($F = 10.102$; $p = .002$) (Фиг. №20) и удовлетвореността от военната служба ($F = 4.421$; $p = .037$) (Фиг. №21). Офицери, които са на административна длъжност, преживяват по-малко ролеви конфликти в работата, чувстват се по-удовлетворени от своите колеги и са по-удовлетворени от своята служба.

Фигура № 19.
Длъжност и липса на ролеви конфликт



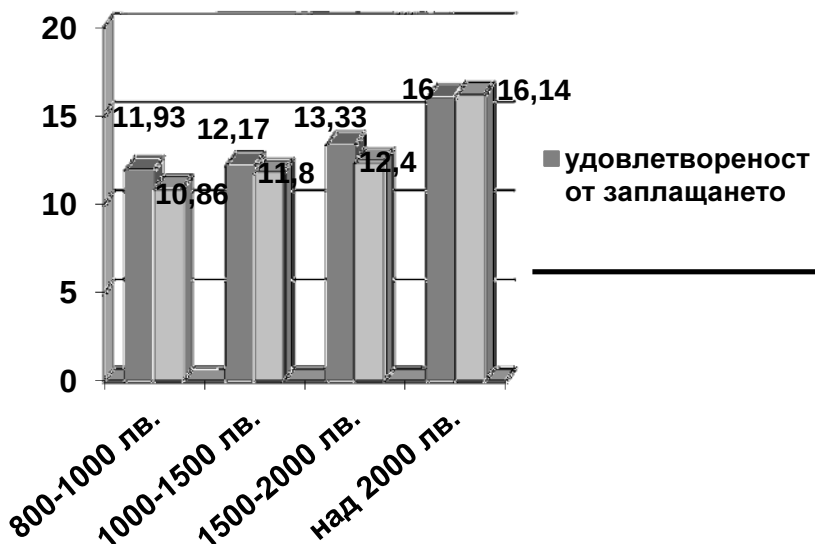
Фигура № 20.
Длъжност и удовлетвореност от колеги.





Месечният доход влияе значимо върху удовлетвореността от заплащането ($F = 2.873$; $p = .039$) и потребността от социалните облаги ($F = 3.516$; $p = .017$) (Фиг. № 22). Тези, които имат парични доходи над 2000 лева, са по-удовлетворени както от своето заплащане, така и от социалните облаги в работата, съответно и тяхната мотивация и удовлетвореност са по-високи в сравнение с останалите три групи. За тази група офицери, двете измерения на удовлетвореността са почти еднакви. За офицерите с доходи от 800 до 1000 лева, от 1000 до 1500 лева и от 1500 лв до 2000 лева, удовлетвореността от заплащането е по-висока в сравнение с удовлетвореността от социалните облаги.

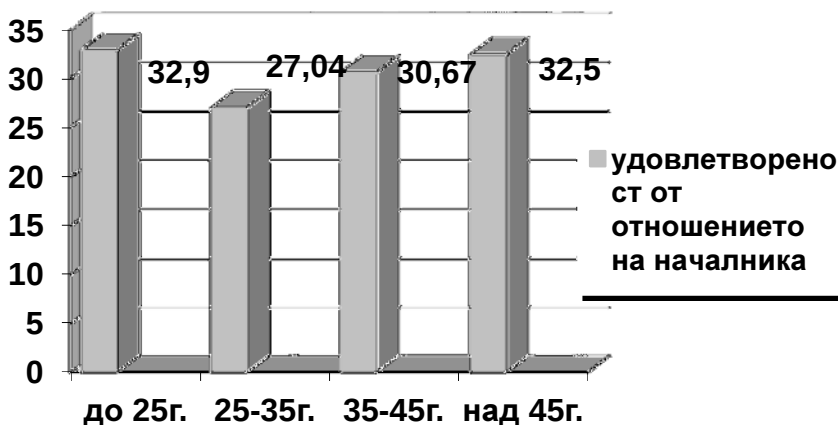
Фигура № 22.
Месечен доход и удовлетвореност от труда.



Възрастта повлиява удовлетвореността от отношението на непосредствения началник ($F = 3.416$; $p = .019$) (Фиг. №23). В най-голяма степен са удовлетворени от отношението на прекия началник, офицерите на възраст до 30 години. Във възрастта между 30 и 35 годишна възраст удовлетвореността от отношението на непосредствения началник намалява.

За офицерите на възраст от 35 до 45 години тя се повишава и при офицери над 45 години, мотивацията и удовлетвореността от отношението на непосредствения началник достига ниво, сравнимо с това при най-младите офицери.

Фигура № 23.
Възраст и удовлетвореност от труда.



В обобщение:

Удовлетвореността и мотивацията от социалните облаги (допълнителните ползи) се повишава при увеличаване на трудовия стаж, повишаване в звание и увеличаване на месечния доход.

Удовлетвореността от съразмерните награди (признание и зачитане за добрия труд) се повишава при увеличаване на трудовия стаж и повишаване в звание. Професионална мотивация и принадлежност към военната среда.

Ролевите затруднения, удовлетвореността от колегите и мотивацията се повишават в поделение с по-висок ранг.

Удовлетвореността от прекия командир се повишава при офицери на възраст над 45 г.

2. Взаимовръзки между удовлетвореността от военната служба, вътрешната мотивация на офицерите и измеренията с удовлетвореността от труда.

Удовлетвореността от военната служба, като глобална оценка, която военнослужещите правят по отношение на своя специфичен труд, е силно свързана с общата удовлетвореност от труда (Табл. 4) и със сумарната удовлетвореност от труда.

Освен това установяваме значими корелации между удовлетвореността от военна служба и всички измерения на удовлетвореността от труда. От друга страна, удовлетвореността от труда е първостепенно свързана с удовлетвореността от общуването, липсата на ролеви конфликт в работата и удовлетвореността от съразмерните поощрения. Следва удовлетвореността от началника. Едва след тях се нареждат удовлетвореността от заплащането, удовлетвореността от колегите и удовлетвореността от работните задачи.

3. Влияние на социалната среда върху удовлетвореността от труда.

3.1. Основно влияние на работната среда върху удовлетвореността от труда.

Представяме стойностите на корелационните взаимовръзки между изследваните характеристики на работната среда и измерения на вътрешна удовлетвореност от труда (Таблица 4)

Таблица 4. Взаимовръзки между военната работна среда и удовлетвореността от труда у офицерите, измерени чрез коефициенти на Пийрсън.

Удовлетвореност от:	Сплотеност в армейската работна среда			
	R ²	Beta	t	p <
Колеги	.228	.478	6.392	.001
Пряк началник	.285	.534	7.411	.001
Социалнопсихичен климат	.350	.592	8.629	.001
Ролева яснота	.275	.524	7.235	.001
Липса на ролеви конфликт	.360	.600	8.805	.001
Заплащане	.023	.151	1.793	p = .075
Военна служба	.288	.537	7.471	.001

Труд (Обща удовлетвореност)	.262	.512	7	.001
--------------------------------	------	------	---	------

Таблица 5. Корелационни взаимовръзки между удовлетвореността от военна служба, вътрешната мотивация на офицерите с измеренията на удовлетвореността от труда, изразени чрез коефициенти на Пийрсън.

Измерения на Удовлетвореността/вътрешни мотиви от труда:	Удовлетвореност от военната служба
Потребност от обща удовлетвореност от труда	.711001
Сумарна удовлетвореност от труда	.610001
Потребност от общуване	.577001
Липса на ролеви конфликт	.566001
Потребност от съразмерни награди	.566001
Човешки отношения с прекия началник.	.534001
Ориентация на прекия началник към задачата	.518001
Заплащане	.498001
Социалнопсихичен климат	.491001
Колеги	.481001
Потребност от подкрепа от колеги	.466001
Работни задачи	.466001

Потребност от ролева яснота	.460001
Потребност от служебно развитие	.443001
Пряк началник	.436001
Потребност от социални облаги	.430001
Качества на колеги	.376001
Условия на работа	.328001

Таблица 6. Влияние на сплотеността в работна среда върху удовлетвореността от труда.

Удовлетвореност от:	Характеристики на военната работна среда			
	Сплотеност	Началническа подкрепа	Автономност	Контрол
Колеги	.478 ⁰⁰¹	.498 ⁰⁰¹	.457 ⁰⁰¹	.127
Пряк началник	.534 ⁰⁰¹	.607 ⁰⁰¹	.544 ⁰⁰¹	.255 ⁰⁰¹
Социалнопсихичен климат	.592 ⁰¹	.456 ⁰¹	.369 ⁰¹	.278 ⁰⁰¹
Ролева яснота	.524 ⁰¹	.454 ⁰¹	.362 ⁰¹	.263 ⁰¹
Липса на ролеви конфликт	.601 ⁰¹	.608 ⁰¹	.560 ⁰¹	.240 ⁰¹
Заплащане	.151 ⁰⁵	.257 ⁰¹	.363 ⁰⁰¹	.036
Военна служба	.537 ⁰¹	.539 ⁰¹	.567 ⁰¹	.208 ⁰¹
Труд (Обща удовлетвореност)	.512 ⁰⁰¹	.607 ⁰⁰¹	.601 ⁰⁰¹	.211 ⁰⁰¹

Офицерската сплотеност е в силна корелация с липсата на ролеви конфликт. Освен това, е в умерена корелационна

връзка с удовлетвореността от социалнопсихичния климат, удовлетвореността от прекия началник, удовлетвореността от колегите, както и с ролевата яснота. Положителна и умерена връзка, откриваме между сплотеността и удовлетвореността от военната служба и общата удовлетвореност от труда. Връзката между сплотеността и удовлетвореността от заплащането е слаба и положителна.

За да установим основното влияние на работната среда върху тези измерения на удовлетвореността от труда, използваме регресионен анализ. Данните от анализа показват, че сплотеността оказва влияние върху тях (Табл. 6), с изключение на удовлетвореността от заплащането.

Началническата подкрепа е в силна корелационна връзка с удовлетвореността от прекия началник, липсата на ролеви конфликт и общата удовлетвореност от труда. Тя е в умерени положителни корелации с удовлетвореността от военната служба, удовлетвореността от колегите, удовлетвореността от социалнопсихичния климат и ролевата яснота. Връзката между подкрепата от прекия началник и удовлетвореността от заплащането е слаба и положителна. Началническата подкрепа оказва влияние върху всички тези измерения на вътрешната мотивация удовлетвореността от труда (Табл. 7).

Таблица 7. Влияние на началническата подкрепа в работна среда върху удовлетвореността от труда.

Удовлетвореност от:	Началническа подкрепа в армейската работна среда			
	R ²	Beta	t	p <
Колеги	.498	.248	6.739	.001
Пряк началник	.486	.697	11.421	.001
Социалнопсихичен климат	.208	.456	6.016	.001
Ролева яснота	.206	.454	5.986	.001
Липса на	.369	.608	8.987	.001

ролеви конфликт				
Заплащане	.066	.257	3.128	.01
Военна служба	.331	.575	8.257	.001
Труд (Обща удовлетвореност)	.371	.609	9.025	.001

Автономността в работната среда е в силна корелация с общата удовлетвореност от труда. Умерени са връзките с удовлетвореността от военната служба, липсата на ролеви конфликт, удовлетвореността от прекия началник, удовлетвореността от колегите, удовлетвореността от социалнопсихичния климат и ролевата яснота. Връзката между автономността и удовлетвореността от заплащането е умерена и положителна. Автономността повлиява разглежданите измерения на удовлетвореността от труда (Табл. 8).

Таблица 8. Влияние на автономността в работна среда върху удовлетвореността от труда.

Удовлетвореност от:	Контрол във военната работна среда			
	R ²	Beta	t	p <
Колеги	.016	.127	1.5	p = .136
Пряк началник	.065	.255	3.104	.01
Социалнопсихичен климат	.077	.278	3.404	.01
Ролева яснота	.069	.263	3.2	.01
Липса на ролеви конфликт	.058	.240	2.909	.01
Заплащане	.001	.036	.424	p = .672

Военна служба	.043	.208	2.493	.05
Труд (Обща удовлетвореност)	.044	.211	2.530	.05

Таблица 9. Влияние на контрола в работна среда върху удовлетвореността от труда

Удовлетвореност от:	Автономност в армейската работна среда			
	R ²	Beta	t	p <
Колеги	.209	.457	6.030	.001
Пряк началник	.296	.544	7.622	.001
Социалнопсихичен климат	.136	.369	4.662	.001
Ролева яснота	.131	.362	4.558	.001
Липса на ролеви конфликт	.313	.560	7.931	.001
Заплащане	.131	.363	4.570	.01
Военна служба	.372	.610	9.034	.001
Труд (Обща удовлетвореност)	.371	.609	9.031	.001

Служебният контрол е в слаби и положителни корелации с удовлетвореността от социалнопсихичния климат, ролевата яснота, липсата на ролеви конфликт, удовлетвореността от прекия началник, удовлетвореността от военната служба и общата удовлетвореност от труда. Не установихме статистически значими корелации между контрола и удовлетвореността от колегите и

удовлетвореността от заплащането. Данните от регресионния анализ показват, че служебният контрол не оказва влияние само върху удовлетвореността от колегите и удовлетвореността от заплащането (Табл. 9). Проверката на тези влияния отхвърли опосредстващи ефекти на семейната среда.**3.2. Основно влияние на семейната среда върху удовлетвореността от труда.**

Стойностите на корелационните взаимовръзки между семейната среда и удовлетвореността от труда са показани в Таблица 10.

Таблица 10. Взаимовръзки между семейната среда и удовлетвореността от труда у офицерите, измерени чрез коефициенти на Пийрсън.

Удовлетвореност от:	Характеристики на семейната среда	
	Сплотеност	Конфликт
Социалнопсихичен климат	.317 ⁰¹	- .219 ⁰¹
Ролева яснота	.287 ⁰¹	- .210 ⁰¹
Липса на ролеви конфликт	.221 ⁰¹	- .174 ⁰⁵

Таблица 11. Влияние на сплотеността в семейна среда върху удовлетвореността от труда и мотивация на офицерите.

Удовлетвореност/ Мотивация от:	Сплотеност в семейната среда			
	R ²	Beta	t	p <
Социалнопсихичен климат	.101	.317	3.927	.001
Ролева яснота	.082	.287	3.519	.01
Липса на ролеви конфликт	.049	.221	2.661	.01

Сплотеността в семейството е в умерена положителна корелация с удовлетвореността от социалнопсихичния климат в работната среда. Връзките с ролевата яснота и удовлетвореността от военната служба са слаби и положителни. Семейният конфликт е в слаби отрицателни връзки с удовлетвореността от социалнопсихичния климат в работната среда, ролевата яснота и удовлетвореността от военната служба. Сплотеността повлиява тези измерения на удовлетвореността от труда (Табл. 11).

Конфликтът в семейството също повлиява мотивацията и удовлетвореността от социално-психичния климат в работната среда, ролевата яснота и удовлетвореността от военната служба (Табл. 12).

Таблица 12. Влияние на конфликта в семейна среда върху удовлетвореността от труда и мотивацията на офицерите.

Удовлетвореност/ Мотивация от:	Конфликт в семейната среда			
	R ²	Beta	t	p <
Социалнопсихичен климат	.048	-.219	-2.642	.01
Ролева яснота	.044	-.210	-2.524	.05
Липса на ролеви конфликт	.030	-.174	-2.077	.05

Анализът отхвърли опосредстващи ефекти на работната среда в тези влияния.

3.3. Комплексно влияние на работната и семейната среда върху удовлетвореността от труда и мотивацията на офицерите.

Ще проучим комплексното влияние на работната и семейната среда. За тази цел търсим опосредстващи ефекти на семейната среда, спрямо влиянието на работната среда върху удовлетвореността от труда и обратно - опосредстващи ефекти на работната среда, спрямо влиянието на семейната среда върху удовлетвореността от труда и мотивацията на

офицерите. Тези опосредстващи ефекти ще изследваме посредством регресионен анализ и изчисляване на коефициенти на парциална (частична) корелация.

Опосредствано влияние на работната военна среда върху удовлетвореността от труда.

Влиянието на натиска във военната среда, върху ролевата яснота в работата е отрицателно. Това означава, че увеличаването на натиска във военната работна среда води до намаляване на ролевата яснота. Тази взаимовръзка се медира от семейната сплотеност (Фиг. 23) от дисертационния труд. Така влиянието на семейната сплотеност намалява значимо въздействието на натиска в работна среда върху ролевата яснота в работата.

Опосредствано влияние на семейната среда върху удовлетвореността от труда и вътрешната мотивация.

Интерес за нас представлява влиянието на семейната организация върху липсата на ролеви конфликт в работата. Това означава, че ако липсва ясна организация при планиране на семейните дейности и отговорности, ще се увеличат перцепциите на офицера за ролеви конфликт в работата. Сплотеността в работната среда опосредства това влияние. Налице е пълен медиаторен ефект, тъй като R^2 е равен на нула. Освен това изчислението на парциалната корелация показва, че корелационният коефициент между семейната организация и липсата на ролеви конфликт в работата, става равен на нула ($r = .000^{496}$), когато се контролира променливата сплотеност. Тези данни ни дават възможност да направим извода, че офицерската сплотеност опосредства, категорично влиянието на семейната организация върху липсата на ролеви конфликт в службата семейната организация и липсата на ролеви конфликт в работата, става равен на нула ($r = .000^{496}$), когато се контролира променливата сплотеност. Тези данни ни дават възможност да направим **извода**, че офицерската сплотеност

опосредства, категорично влиянието на семейната организация върху липсата на ролеви конфликт в службата (Фиг. 25) от дисертационния труд. Налице е пълен медиаторен ефект и нарушената семейна организация не влияе върху ролевия конфликт. Налице е пълен медиаторен ефект и нарушената семейна организация не влияе върху ролевия конфликт. Конфликтът в семейството повлиява удовлетвореността от военната служба и мотивацията на офицера. Това влияние се регулира от променливата сплотеност. Тя опосредства влиянието на семейния конфликт върху удовлетвореността от военната служба. С други думи, офицерската сплотеност в работната военна среда се превръща в незначимо, негативното влияние на семейния конфликт върху удовлетвореността от военната служба (Фиг. 26) от дисертационния труд. Величината на корелационния коефициент намалява значително ($r = -.077^{184}$), но не става равна на нула, което показва че върху нея оказват влияние и други променливи, които не са обект на настоящото изследване. 5. Обсъждане на резултатите от проверката на хипотезите.

Социо-демографски фактори. Старшите офицери и тези, с прослужено време над 10 г., са по-удовлетворени и по-мотивирани от социалните облаги и от съразмерните на работния резултат награди (признание и оценка за добрия труд). Вероятно с повишаването в звание и с увеличаването на трудовия стаж, когато заплатата наближава своя таван, офицерите започват да ценят повече допълнителните стимули и проявите на зачитане от страна на ръководството (нематериалните стимули). Работещите в Главен щаб/Командване на Военновъздушните сили на България, изпитват най-силен ролеви конфликт, докато тези в Щаб на военна база от ВВС, преживяват най-слаб такъв. Това означава, че офицерите в щаб на военна база от ВВС, имат по-ясни представи и очаквания, свързани с тяхната професионална роля и конкретни функционални задължения.

Служещите в Главен щаб/Командване на ВВС са удовлетворени в най-висока степен от своите колеги - вероятно ценят тяхната подкрепа при преодоляването на неяснотата в ролевите изисквания.

Офицерите на административна длъжност преживяват по-слаб ролеви конфликт в работата, чувстват се по-удовлетворени и мотивирани от колегите си и от своята военна служба, в сравнение с колегите си на строева длъжност.

Офицери с месечен доход до 2000 лева са по-удовлетворени от заплащането, отколкото от социалните облаги и това е разбираемо - за тях парите са основен източник на облаги. Тези, с доход над 2000 лева, са еднакво удовлетворени и от заплащането и от социалните облаги. За тях, освен месечната заплата придобиват значимост и допълнителните придобивки, които предоставя социалната среда.

Най-удовлетворени и професионално мотивирани от отношението на прекия началник са офицерите на възраст до 30 и над 45 години. Може би защото младите офицери, навлизайки в работата започват да се идентифицират с него. А по-възрастните, опасявайки се от преждевременно приключване на своята кариера, също се идентифицират с него. Възрастта между 25 и 35 години е критична, тъй като през този период удовлетвореността от отношението на непосредствения началник намалява.

Анализът на резултатите потвърждава хипотези 1 а, 1 б, 1 в и 1 г.

Удовлетвореност от военната служба. Връзките между субективната оценка на офицерската служба и измеренията на удовлетвореността от труда и вътрешната мотивация, ни дават възможност да направим **извода**, че *удовлетвореността от военната служба е компонент на глобалния конструкт Мотивация и Удовлетвореност от труда.*

Удовлетвореността от военната служба е свързана с удовлетвореността от общуването, с липсата на ролеви конфликт и с удовлетвореността от съразмерните награди. Оказва се, че българските офицери от Военновъздушните сили се чувстват доволни от своята служба, когато тя им предоставя възможности за хармонични взаимоотношения на работното място. Също така, военната служба носи удовлетвореност, когато офицерите преживяват висока степен на съответствие в своите очаквания, свързани с работната роля и възприемат изискванията на тази роля и свързаните с нея функционални задължения, като съвместими с техните индивидуални потребности. Освен това, военната служба е харесвана, ако офицерите са обективно оценявани, получават морално признание и справедливи възнаграждения за добре свършената си работа.

Така хипотеза 2 е доказана частично. Удовлетвореността от военната служба е компонент на глобалния конструкт- мотивация и удовлетвореност от труда, но не е първостепенно свързана с удовлетвореността от заплащането, удовлетвореността от работните задачи и удовлетвореността от колегите, както сочат данните за офицери от САЩ. Наблюдаваните зависимости са в дисонанс с неофициалното обществено мнение, че офицерите служат в армията главно заради доброто заплащане.

Основно влияние на социалната среда върху удовлетвореността от труда.

Влияние на военната работна среда. Сплотеността повлиява по-силно удовлетвореността от социално-психичния климат и ролевата яснота, отколкото началническата подкрепа. Също така, сплотеността повлиява липсата на ролеви конфликт и удовлетвореността от колегите, но по сила на влияние е на второ място, след началническата подкрепа. Освен това, сплотеността значимо повлиява в низходящ ред удовлетвореността от прекия началник, удовлетвореността от военна служба, общата удовлетвореност от труда и

удовлетвореността от заплащането, но по сила на влияние върху тези променливи, е на трето място след началническата подкрепа и автономността. Тези сравнения открояват два основни момента. Първо, офицерската сплотеност (отношения по хоризонтала), а не подкрепата от прекия командир (отношения по вертикала) е основна характеристика на военната работна среда, повлияваща социално-психичния климат. Последният от своя страна, е сочен като ключова съставка на груповия дух в малката бойна единица (Manning, 1991).

Второ, ролевата яснота, определена като съответствие между очаквания и резултати в професионалната изява и степен на яснота относно отговорностите в работата и съпровождащите ги задачи, е по-силно повлиявана от сплотеността между офицерите, отколкото от оказването на адекватна подкрепа. Началническата подкрепа повлиява липсата на ролеви конфликт в работата, общата удовлетвореност от труда, удовлетвореността от прекия командир (началник) и удовлетвореността от колегите по-силно, в сравнение със сплотеността, автономността и контрола в работна среда. Оказва се, че удовлетвореността на офицерите от техните колеги, се повлиява по-силно от началническата подкрепа, а не от сплотеността. Подкрепата от прекия началник повлиява удовлетвореността от социалнопсихичния климат, но на второ място след сплотеността. С други думи, началническата подкрепа е втората характеристика на социалната среда (след офицерската сплотеност), с помощта на която може да се оптимизира социално-психичния климат. Подкрепата повлиява и удовлетвореността от заплащането, но по сила на влияние е след автономността.

От проучваните характеристики на работната среда, автономността най-силно повлиява удовлетвореността от военната служба и удовлетвореността от заплащането. Също така, тя оказва влияние върху общата удовлетвореност от

труда и удовлетвореността от прекия началник, но на второ място след началническата подкрепа. Най-слабо влияние автономността оказва върху ролевата яснота. Резултатите от анализа ни дават възможност да направим две обобщения. Първо, че автономността, като измерение на личностния растеж в работната среда, повлиява по-силно удовлетвореността от военната служба, в сравнение с отношенията в работната среда (сплотеност и началническа подкрепа). И второ, че в сравнение със сплотеността и подкрепата, автономността оказва по-силно влияние върху удовлетвореността от заплащането. Тези резултати са в дисонанс със схващането, че офицерите харесват своята служба заради сплотеността и подкрепата, от които запазват ярки спомени и изграждат трайни приятелства. Оказва се, че офицерите ще бъдат по-удовлетворени от своята военна служба, ако могат да разчитат не толкова на оказването на подкрепа и взаимопомощ, колкото на повече свобода на действие и самостоятелност в работата си.

Контролът повлиява положително удовлетвореността от социално-психичния климат, ролевата яснота, удовлетвореността от прекия командир (началник), липсата на ролеви конфликт, общата удовлетвореност от труда и удовлетвореността от военната служба. Както посочихме в теоретичния обзор, взаимовръзките и влиянието на служебния контрол върху удовлетвореността от труда, традиционно са описвани като негативни. Нашите данни дават основание да потвърдим описания във военно-психологическата литература феномен *потребност от контрол* у военнослужещите (Milgram, 1991). Тази потребност се появява, когато военнослужещите интернализират пълния контрол, на който са подложени в началния период на службата и пред тях се открива възможността да преоткрият самите себе си, чрез удовлетвореността да бъдат контролирани от по-старшите и да налагат контрол върху по-младши или новопостъпващи военнослужещи. При засилване на служебния контрол може

да се очаква, че офицерите ще се чувстват по-удовлетворени от социално-психичния климат, от своята професионална роля, от прекия си началник и от труда. Когато контролът е по-изразен, удовлетвореността от военната служба също се увеличава, както и вътрешната мотивация.

Анализът на данните потвърждава хипотеза 3. *Влияние на семейната среда.* Семейната сплотеност повлиява удовлетвореността от социално-психичния климат в работата, липсата на ролеви конфликт и ролевата яснота. С други думи, когато офицерът се чувства включен (въвлечен) и приет от своите близки в семейството, помага им и всички заедно се подкрепят, той се чувства удовлетворен в по-висока степен от психологичната атмосфера в работата и по-мотивиран да я извършва, има ясни очаквания относно своята професионална роля и възприема служебните отговорности и задачи, като ясно формулирани.

Конфликтът в семейството на офицера повлиява негативно удовлетвореността от социално-психичния климат в работата, както и неговата мотивираност, липсата на ролеви конфликт и ролевата яснота. С други думи, дисхармоничните отношения между офицера и членовете на неговото семейство, водят до негативно възприятие за социално-психичния климат в работата, формиране на неясни очаквания относно професионалната роля и възприемане на служебните отговорности и задачи като неясно формулирани. Анализът на данните потвърждава хипотеза 4. Зависимите променливи-удовлетвореност от социалнопсихичен климат, липса на ролеви конфликт и ролева яснота в работната среда - се повлияват по-силно от семейната сплотеност, отколкото от семейния конфликт.

Разгледахме основното влияние на социалната среда върху удовлетвореността от труда и мотивацията на офицерите. То се осъществява посредством *механизъм на главно въздействие*. Този механизъм се проявява, чрез

самостоятелни ефекти на характеристики на работната (респективно семейната) среда върху измерения на удовлетвореността и мотивацията.

Комплексно влияние на социалната среда.

Опосредствано от работната среда влияние на семейната среда върху удовлетвореността от труда. Получените от нас резултати сочат, че когато процесът на организация, структура и планиране на семейните дейности и отговорности стане неясен, се увеличава ролевият конфликт в работната среда. С други думи, когато офицерът няма възможност пълноценно да участва в семейните дейности и да споделя семейните отговорности, той започва да възприема в негативна светлина изискванията в работата. Офицерската сплотеност напълно опосредства влиянието на семейната организация върху ролевия конфликт в работата. Ако офицерът потърси съчувствие, подкрепа и взаимопомощ от своите колеги, той ще започне да се справя по-добре със своите служебни задължения, без да се влияе от планирането на семейните дейности и отговорности. Анализът на резултатите потвърждава хипотеза 5а. Конфликтът в семейна среда негативно повлиява удовлетвореността от военната служба и професионалната мотивация. Когато взаимоотношенията у дома са дисхармонични, офицерите не се чувстват удовлетворени и мотивирани от своята работа. Данните от анализа показват, че сплотеността в работна среда превръща в незначимо негативното влияние на семейния конфликт и по този начин компенсира неблагоприятното въздействие на дисхармоничните семейни взаимоотношения върху удовлетвореността от военната служба. Анализът на тези резултати потвърждават хипотеза 5 б.

Опосредствано от семейната среда влияние на работната среда върху удовлетвореността от труда. Резултатите сочат, че ако натискът в работната среда се увеличи, намалява ролевата яснота.

С други думи, нарастването на изискванията и нивото на неотложност в работата, кара офицерите да се чувстват по-несигурни в изпълнението на своите функционални задължения. Установяваме, че когато членовете на семейството си оказват помощ и подкрепа (сплотеност), влиянието на натиска във военната работна среда върху ролевата яснота е незначимо. Анализът на резултата потвърждава хипотеза 5 в.

На второ място, когато членовете на семейството се окуражават да действат открито и да изразяват директно чувствата си (спонтанност), липсата на достатъчно яснота в работата не води до снижаване на удовлетвореността от колегите. Така потвърждаваме хипотеза 5 г.

Когато офицерът е въввлечен в спонтанни и пряки взаимоотношения със своите близки и когато чувства подкрепата им, той не възприема неблагоприятното влияние на служебния натиск и изпълнява адекватно своите служебни задължения, неговата мотивация се повишава. И двете характеристики на семейната среда подпомагат офицера в справянето с натоварването и неяснотата в работната среда.

5. Повишаването на удовлетвореността от труда, чрез модифициране на социалната среда - подход за усъвършенстване на лидерските роли на съвременния офицер. Като група със специален статус при изграждане и поддържане на сигурността на държавата, офицерите изпълняват специфични роли в динамичната и конкурентна работна среда. Лидерските роли са съществени в командирската дейност на офицера и представляват най-висш интерес за военните ръководители от различни йерархични нива. Успешното изпълнение на тези роли и творческата изява в работата се разглеждат, като основен поведенчески резултат от удовлетвореността от труда (Testa, 1999; Martorana, 2001). Тя може да се определи като критерий за тяхното успешно изпълнение. Предлагаме подход за усъвършенстване на лидерските роли на офицера. Този подход се основава на

изводи въз основа на резултатите от изследването на този дисертационен труд и предлага конкретни стъпки за модифициране на работната и семейната среда с цел повишаване на професионалната мотивация и удовлетвореността от труда.

Уточняваме, че данните от изследването, както и направените изводи и предложените препоръки, се отнасят за офицери от поделения на Военновъздушните Сили на България.

ИЗВОД № 1:

Военната служба е свързана с хармонично общуване, яснота в работата и морално признание за полагания труд - *ценности*, които военната общност у нас явно е успяла да съхрани, а демократичното общество тепърва ще преоткрива.

ПРЕПОРЪКА № 1:

Тази препоръка е в две насоки. Първо, тези ценности да се популяризират в средствата за масова информация и в ежегодните кандидат-курсантски кампании с цел привличане на млади хора във военно-учебните заведения. Така кандидатът за офицер ще прецени, дали неговите индивидуални потребности са в съответствие с ценностите на военната служба. Второ, да се осигурят хармонично общуване между офицерите, повече яснота в тяхната ежедневна дейност и валидност за труда им. Така ще се утвърждават ценностите на военната служба и ще се усъвършенстват лидерските роли на офицера.

ИЗВОД № 2:

Сплотеността на офицерите е ключова характеристика на военната работна среда. От една страна, укрепването на сплотеността увеличава ролевата яснота в работата и удовлетвореността от социално-психичния климат, а от друга - минимизира негативни влияния на семейната среда върху удовлетвореността от военната служба.

ПРЕПОРЪКА № 2:

Да се разработят и включат в ежемесечните планове на военните бази от всички йерархични нива, часове по приложна военна психология с офицерите с конкретна насоченост към изграждане на сплотеност. Тя ще ги подпомогне в:

- усъвършенстване на ролите на *наблюдател* (анализиране на информационния поток в базата) и на *координатор* (подобряване на уменията за общуване и хармонизиране на дейността на колегите);

- иниципиране на *гражданско поведение*

- развиване на емпатия (чувство за съпричастност) и подпомагане на колегите извън рамките на специфичните функционални задължения;

- изграждането на умения за справяне с конфликтни семейни отношения и кризи.

ИЗВОД № 3:

Засилването на началническата подкрепа повишава удовлетвореността на офицера от неговата професионална роля, от прекия началник и от полагания от него труд.

ПРЕПОРЪКА № 3:

В Главното командване на ВВС да се планира периодично участие на командири от всички йерархични нива в психологични курсове с цел обучение в допълнителни умения за оказване на психологична подкрепа на подчинените. Така офицерите ще усъвършенстват ролите на *подпомагач* (управляване на взаимоотношенията и изграждане на екипи) и на *съветник* (насърчаване и осигуряване на служебното развитие на подчинените) и ще бъдат успешен модел за идентифициране.

ИЗВОД № 4:

Предоставянето на по-голяма *автономност* в работна среда повишава удовлетвореността от заплащането и от военната служба.

ПРЕПОРЪКА № 4: Тази препоръка е в две насоки. На ниво Главен щаб/Командване на ВВС да се изготви и предложи редакция на основни нормативни документи (устава), чрез която да се предоставят възможности на офицера за самостоятелни решения и поемане на по-голяма отговорност.

Да се включи точка в ежемесечните отчети за дейността на подразделенията, в която офицерите да дават идеи и да предлагат оригинални решения за оптимизиране на професионалната дейност по повишаване на боеготовността. Тези промени ще подпомогнат офицера в усъвършенстване на ролите на *иноватор* (проявяване на творческо мислене и стремеж към самоактуализиране) и *посредник* (преговаряне с командири от по-високи йерархични нива и предлагане на оригинални идеи в работния процес).

ИЗВОД № 5:

Засилването на *служебния контрол* увеличава ролевата яснота и повишава удовлетвореността от социално-психичния климат и от военната служба. Феноменът *потребност от контрол* обезпечава механизма на функциониране на военната система - офицерите са контролирани, но те се чувстват удовлетворени от това. Контролът не е в противоречие с автономността, тъй като и двете характеристики оказват позитивно влияние върху удовлетвореността от офицерската служба.

ПРЕПОРЪКА № 5:

Командирите от всички йерархични нива да засилват служебния контрол в рамките на позволените им права. Така от една страна, подчинените ще се чувстват по-удовлетворени от службата, а от друга - командирите им ще усъвършенстват ролите на *ръководител* (поемане на инициативи, поставяне на

цели и делегиране на подразделението) и *производител* (увеличаване на мотивираността и служебната продуктивност).

ИЗВОД № 6:

Позитивните взаимоотношения (*сплотеност и спонтанност*) са основна характеристика на семейната среда. От една страна, те повишават удовлетвореността от социално-психичния климат и подобряват ролевата изява в работна среда. От друга страна, минимизират влиянието на натиска върху ролевата яснота и на неяснотата върху удовлетвореността от колегите.

ПРЕПОРЪКА № 6:

Да се осигурят (на ниво военна база) професионални психолози, които да работят по повишаването на сплотеността и спонтанността между офицера и членовете на неговото семейство. Този подход да се прилага задължително след участие на офицера в умиротворителни мисии, за да се подпомага усъвършенстването на неговите лидерски роли.

Посочените лидерски роли на офицера се обединяват в рамка на съревноваващите се ценности (Quinn et al., 1990). Тя съдържа командирските качества, необходими за професионалната дейност на офицера и ни предоставя възможности за бъдещи психологични проучвания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Удовлетвореността от труда и професионалната мотивация е позитивна нагласа на офицера, която е социално обусловена. Засега не е формулирана единна социално-психологическа теория за удовлетвореността от труда и мотивацията, като цяло, но някои постановки представят ценни идеи в тази насока. Настоящото изследване на този дисертационен труд показва, че социалната среда повлиява удовлетвореността и мотивацията на офицера от труда. От една страна, работната военна среда и семейната среда самостоятелно оказват влияние върху нея. От друга страна, те си взаимодействат и чрез ефекти на опосредстване, оказват комплексно влияние върху удовлетвореността. Сплотеността на офицерите е ключовата характеристика на работната среда, която трябва да се модифицира, за да се повиши удовлетвореността и мотивацията от труда. Семейните взаимоотношения също подпомагат офицера в справянето със служебни неблагоприятия. Така междуличностните взаимоотношения и ролевите отговорности в двете среди, се превръщат в критично изискване за ефективното организационно функциониране. Стратегията на организацията трябва да се насочи към поведенческия ефект на удовлетвореността и мотивацията от труда. Повишаването на удовлетвореността и мотивацията, чрез оптимизиране на работната и семейната среда се очертава, като подход за усъвършенстване на лидерските роли и за инициране на гражданско поведение у съвременния офицер. В приложен аспект разработването и прилагането на психологични програми и тренинги може да се насочи в две посоки - за снижаване на психичния стрес при участие в мисии и за увеличаване на ролевата яснота. Тези програми ще бъдат работещ механизъм, чрез който военното ръководство успешно ще регулира социално-психичния климат, ще подкрепя позитивната нагласа на офицерите към военната служба и ще минимизира негативните им възприятия за

нежелани събития в службата и семейството. От успешността на тези организационни подходи до голяма степен ще зависи преживяването на удовлетвореността и мотивацията от труда през целия професионален живот - от постъпването на бъдещия офицер във висшето учебно заведение до решението му за напускане на армията. Настоящото изследване е първата стъпка в изучаването на проблема за влиянието на динамичната социална среда върху удовлетвореността от труда и професионалната мотивация у офицери от Българската армия. Поставената от нас тема дава насока за бъдещи по-обстойни и целенасочени проучвания по този проблем, както от наша страна, така и от страна на други автори.

ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД:

1. Систематизирани са съществуващи теоретични схващания за удовлетвореността от труда.

2. Адаптирана е съвременна методика за оценка на удовлетвореността от труда у офицери от Военновъздушните сили на БА.

3. Създаден е комплекс от методики за изследване на влиянието на социалната среда върху удовлетвореността от труда и професионалната мотивация у офицери от Военновъздушните сили на БА.

4. Установено е влияние на социо-демографските фактори звание, длъжност, прослужено време, ранг на военната база, месечен доход и възраст върху удовлетвореността от труда у офицери от Военновъздушните сили на БА.

5. Констатирано е основно влияние на характеристики на работната и семейната среда върху удовлетвореността от труда и професионалната мотивация у офицери от Военновъздушните сили на БА.

6. Установено е, че сплотеността, като характеристика и на работната и на семейната среда, оказва комплексно влияние върху удовлетвореността от труда и професионалната мотивация у офицери от Военновъздушните сили на БА.

7. Предложено е повишаването на удовлетвореността от труда и професионалната мотивация, чрез модифициране на социалната среда, да залегне в подход за усъвършенстване на лидерските роли на офицера.

ПУБЛИКАЦИИ ВЪВ ВРЪЗКА С
ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД:

- 1 “Psychotherapeutic model for dealing with aggressive behavior of pilots in military aviation.” Сборник с доклади „Психологията-традиции и перспективи” Том-1 2015г., с.190 Трета научна конференция с международно участие /Югозападен Университет „Неофит Рилски”
2. “Влияние на семейната среда върху вътрешната мотивация на военнослужещите в България” Българско списание за обществено здраве ISSN1313860X. Автори: Светлана Димитрова, клиничен психолог/психотерапевт и Доц. Розина Попова, бр. 03.2017г. Издание на Българско списание за обществено здраве-София.
3. “Семейството: среща на много светове“ Психотерапевтичен модел за работа с дисфункционални семейства /Позитивна фамилна психотерапия/ Сборник с доклади от Годишник по психология на Югозападен Университет „Неофит Рилски” 2016г, с.177.
4. ”Psychotherapy and stress-copping strategy after professional experience on the fighter-mission.” Военен журнал, бр. 2/2014, с. 155. Изд. на МО.

