



Югозападен Университет „Неофит Рилски“

Философски факултет

Катедра "Психология"

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

за присъждане на образователна и научна степен “доктор”, Област на висше образование: 3. Социални, стопански и правни науки, Професионално направление: 3.2 Психология; по Трудова психология и професионална психодиагностика

„ВРЪЗКА МЕЖДУ ХАРАКТЕРИСТИКИТЕ НА ЛИЧНОСТТА, САМОУВАЖЕНИЕТО И УДОВЛЕТВОРЕНОСТТА ОТ РАБОТАТА“

**ДОКТОРАНТ:
ЗЕБИДЕ ИБРАИМИ**

**НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ:
ДОЦ.Д-Р РУСАНКА МАНЧЕВА**

БЛАГОЕВГРАД

2020

Дисертационният труд е обсъден и предложен за защита на заседание на катедра Психология към Философски факултет на ЮЗУ «Неофит Рилски», Благоевград.

В съдържанието си дисертационната работа включва увод, три глави, заключение, приноси и 3 приложения. Текстът е в обем от 124 страници, в който са включени 31 таблици, 14 графики, 2 хистограми и 3 фигури. Цитираната литература обхваща 225 заглавия, на български, македонски и английски език.

Защитата на дисертацията ще се състои на 09.10.2020 г. от 15.00 ч. в зала 1210 Б, Първи корпус на ЮЗУ "Неофит Рилски" - Благоевград пред научно жури.

Материалите по защитата са на разположение в канцеларията на катедра „Психология“ на трети етаж, Първи корпус на ЮЗУ "Неофит Рилски" – Благоевград

Увод

Връзката личност-самоуважение-удовлетворение от работата, отразява важен, съществен елемент от социалната активност на човека, свързана с трудовата му дейност. Като част от социалната реалност, той влиза в такива работни отношения, които спомагат да се чувства не само активен, но и полезен за себе си и околните. Човек избира своята професия, средата в която да я реализира и очаква да бъде ефективен и успешен при нейното изпълнение. В този смисъл да търси удовлетворение от направения избор и да очаква работната среда да го стимулира да бъде успешен, е важен аспект на мотивите му да работи въобще.

Удовлетвореността от работата е оценка, която работникът има за своята работа и отношението, което има към работното място. Много често изразът "ходя на работа" се отнася единствено до присъствието на работното място и изпълнението на задълженията по необходимост. Всеки работещ желае това, нуждае се, но удовлетворението, което чувства от работата, ефективността в работния процес, стимулите, възнаграждението, са относителни фактори, повлияващи самоуважението му. В този процес организационните психолози, мениджърите, ръководителите, се стремят положително да повлияят преживяванията, свързани с работата, а чрез тях и положителното себевъзприемане на работника.

Основната цел на настоящата дисертационната разработка е да се подчертае връзката между няколко психични феномена, с акцент върху мотивацията на работниците за постигане на успех и удовлетворение от свършената работа, но същевременно и влиянието на характеристиките на личността върху това. Личностните характеристики представяме като предиктори на самоуважението и удовлетвореността от работата на индивида. В хода на изследването ще се опитаме да дадем отговор на въпроса по какъв начин самоуважението на личността се повлиява от удовлетвореността от работата (като съдържание и организационна среда), доколко характеристиките на личността повлияват самоуважението и оценката за удовлетвореността от работата. Известно е, че самоуважението, като личностен конструкт, представлява оценка, която всеки човек има за себе си, тя повлиява неговия психологичен, социален и поведенчески статус. Високото ниво на самоуважение повишава личностната ефективност не само в сферата на трудовите отношения. Удовлетвореността, от тях, предиктира оценката за личностна значимост. В този процес личностните характеристики оказват значимо влияние. Целта на дисертационната разработка е да установи доколко това е така.

Социално-икономическите и политически промени с Република Северна Македония доведоха до интензивни промени в развитието на висшето образование. Освен познавателните предизвикателства, своето място намират и организационните трансформации, включващи функционирането на частни университети. Като потребители на кадри те поставят акцент върху знанията, уменията и компетенциите на преподавателите, но и се стремят да създадат конкурентна работна среда с университетите

от държавния сектор. Тази дисертационна разработка има задачата и да отговори на това как преподавателите оценяват своето присъствие в новата форма университети и това повлиява ли на тяхното самоуважение, както и дали удовлетворението им от работата е по-различно от това на преподавателите в държавния университет. Идеята е не да се противопоставят формите на управление, а да се установи доколко преподавателят се чувства оценен и значим в тях.

ГЛАВА I. ЛИЧНОСТ И ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ, СРЕДАТА КАТО ФОРМА ЗА ТЯХНАТА РЕАЛИЗАЦИЯ. В главата се представят концептуални идеи на автори от различни школи и техни последователи, относно социалното функциониране на личността в рамките на трудовите взаимоотношения. Трудовата активност и функционалност се представят през призмата на личностните измерения и изборът на професионално поприще. Професионалното самоопределение и функциониране се разглеждат чрез теоретични парадигми и резултати от изследвания с практико-приложен характер.

1.1. Личността като психологичен конструкт. Психологията на личността, заема едно от най-важните места в съвременната психология, защото личностният фактор е гравитният елемент на света, на неговото управление и посока на развитие. Това определя значимостта във функционирането на онези ключови елементи от психичната структура на човека, които показат как той се чувства в средата около себе си, как разбира природата на отношенията си с природата, вещите и хората. Отдавна е доказано, че за да се възприеме личността, като единно цяло, е необходимо съчетанието на нейните биологични и социални свойства. Терминът "личност" включва всички психологични черти, които са определена съвкупност, която може да се конкретизира до отделния индивид, но е изключителна по отношение на всички останали. Личността на всеки индивид се преценява въз основа на неговото представяне в микро и макро средата. В индивидуалното си изразяване личността може да бъде определена като притежател на единствена, организирана, сложна и стабилна група от характеристики, с които се определя кохерентното и поведение и опит (Smederevac, Mitrovič, 2006). Характеристиките на отделната личността представляват незаменим набор от личностни черти, психични свойства и състояния, психични качества, които правят всеки отделен човек уникален. Една от причините за използване на думата „личност“ в ежедневието е желанието да се остави впечатление за консистентност и приемственост на социалната принадлежност на индивида. Това показва, че това което той прави, мисли или чувства произхожда от неговата природа, но и възможността тя да се реализира. Същевременно разбирането на понятието „личност“ се основава на адаптивните нужди за разбиране и предсказване, на поведението на индивида, към другите хора. Всъщност общуването, комуникацията са предиктори за вземането на решение за поведенческа активност в настоящето и за в бъдеще.

1.2. Личност и професия. Теории за връзката личност-работа. От момента, в който психологията започва да съществува като самостоятелна наука, възникват и се развиват научни теории, обосноваващи активността и значимостта на личността в социалната среда. Поставя се акцент върху развитието и функционирането, мотивацията, от която човек черпи енергия за своето по-нататъшно развитие. Всяка една от теориите е важна и значима за обосноваване на тези съществени аспекти на личностната активност.

Една от основните функции на съвременния човек е трудовата му активност. В нея се изявяват способностите му, личностните му характеристики, професионални стремежи, оценки за личностна значимост, социални приоритети и удовлетвореност от живота. Работещият човек положително изживява социалните си нагласи за значимост и успешност в средата на други хора. Според теорията за личностните черти и факторите (Traits and Factors Theory), разработена от Frank Parson и значима до 50-те години на миналия век, хората най-оптимално се групират в професионалните си дейности. Това е обусловено от факта, че за всеки човек е най-подходяща определена професионална дейност, поради специфичните му личностно-психологични характеристики. Хората в различни професии имат различни психични характеристики, а личностното професионално утвърждаване се променя в зависимост от степента на съответствие между характеристиките на упражняващия професията и изискванията за нея. Това се определя като психопрофесионална пригодност (Манчева, 2016), която до голяма степен зависи от успешният избор на професията от всеки човек. Изборът се детерминира от задълбоченото познаване на собствената личност (тип темперамент, налични способности, интереси, желания, амбиции, възможности, ресурси, личностни черти); познаването на пазара на труда с неговите потребности, изисквания и тенденции, предимства и недостатъци на различните професии, както и възможностите за професионално развитие и шансове за придобиване на доходи за удовлетворяване на личните нужди и потребности. Теорията фокусира вниманието върху разпознаването на силните и слаби страни на личността в процеса и на търсене на свободни работни места на пазара на труда и в крайна сметка при прилагането на рационална стратегия за взимане на правилно решение, за избор на професия или работна позиция. При невъзможност за рационализиране на избора настъпва разминаване между компетенциите и интересите, от една страна и професионалните изисквания, от друга страна. В периода на пубертета и дори ранното юношество, личността рядко има ясна представа за своето професионално бъдеще, затова идеята за избор на професия по-скоро има абстрактен, отколкото обоснован рационален характер. Насочеността или интереса, към дадена професия, все още не означават осъзнат избор. Те са по-скоро ориентация, като положителното отношение към професията стимулира интереса и впоследствие нейния избор. Логично е да се предположи влиянието и на негативната роля на „неправилния избор“ за професионалния интерес и ефективността в изпълнението на професията. Има връзка и между интересите и способностите, като последните могат да не съответстват на целите, а те от своя страна да нямат връзка с интересите. Факторите за несъответствието се свързват с личностните

характеристики. Като недостатък на теорията на личностните черти може да се представи липсата на връзка между уменията и способностите в личността и нуждите на пазара на труда. Все по-настойчиво се поставя въпроса за личностната пригодност към професията и по-конкретно психичната такава.

От гледна точка на самия избор на професията (Vocational Decision Theory) идеите на Джон Холанд (John Holland) остават фундаментални в трудовата психология. Според него личността се изгражда професионално под влияние на два фактора: наследствен – свързан със способностите и интересите и фактор назован „заобикаляща среда“, включващ семейство, социално-икономически условия, култура, религия, образование, приятели и роднини. Тяхното интегриране предполага изборът на професия да се разглежда като съзнателен акт на личността, макар че благоприятните възможности също могат да повлияят за това. Хора със сходни професии имат сродни личностни характеристики и сродни модели на професионално развитие. Те реагират по сходен начин в определени професионални ситуации, а професионалните им успехи, стабилността в кариерата и удовлетвореността от професията се определят от степента на съответствие на личностните им характеристики на човека и специфичността на професионална обкръжаваща среда. Теорията на Холанд е много актуална през 70-те години, но е значима и сега, тъй като определянето на шест типа личности в съответствие с методите им на действие в обществото. Според Холанд хората се стремят към такава среда, която отговаря на тяхната личност и им дава възможност да изразят своите способности, умения, интереси, ценности и желани роли. У всеки човек съществуват всички типове, но един от тях е най-силно изразен. В основата стоят интересите на личността, които Дж. Холанд успешно групира в модел, наречен RIASEC модел. Наименованието на модела идва от първите букви на дефинираните типове интереси: реалистичен (realistic), изследователски (investigative), артистичен (artistic), социален (social), предприемачески (enterprising) и конвенционален (conventional). Според автора, съществуват и два подтипа, близки до доминантния. Те също имат значение за интересите, нагласите и поведението на човека и за избора му на професионално и кариерно развитие. През 1996 година Готфредсън и Огава (Gottfredson & Ogawa) публикуват „Речник на професионалните кодове на Холанд“ (Dictionary of Holland Occupational Codes), в който се съдържат кодовете за над 12 000 типа професии. Приносът на Дж. Холанд е в определението, на професиите, чрез дейността на личността в тях. Съществуват определени стереотипи, свързани с професиите, влияещи при вземането на професионално решение. Повечето хора имат изградени опростени представи за различните видове дейности и за типа дейности и поведение, с които те са свързани например: секретарка, банкер, библиотекар, бодигард, чистачка, надзирателка в женски затвор. Стереотипите са резултат от влиянието на заобикалящата среда при формирането на индивида. Те са свързани с: Дейности, които са наблюдавани; Отношение на родителите и други възрастни към работата; Наличие на трудови навици; модели на поведение, типични за неговата среда (например дали е нормално да си трайно

безработен, или да си изцяло отдаден само на кариерата); Пряко влияние на родители, приятели, учители, съседи и други при избора на кариера. Холанд не съотнася директно типовете личности и типовете обкръжаваща среда, поради това, че има наличие на по-сложни отношения между тях.

Третият вид теории, които се фокусират върху връзката професия-личност са социо-икономическите. Те разглеждат факторите, които влияят върху представата на човека за самия себе си, неговата идентичност, социалния му статус и кариера. Това са елементи, свързани с културата, семейството, социалните и икономически условия, както и някои външни фактори. Към тях се доближават и теориите, свързани с развитието на личността и касаещи биологичните, психологичните, социологичните и културни аспекти на избора на професия и кариера от индивида. В „теорията за развитието през целия живот“ (The Life-Career Rainbow / Lifespan Development Theory), на Donald Super през 80-те години, се твърди, че професионалното и кариерно развитие е процес, който продължава през целия живот на човека - стартира в детството и приключва в момента на смъртта. Смяната на професионалния статус се определя от социални и икономически причини, лични нужди, интереси, ценности, умения за общуване и интелекта. Доколко изборът е адекватен и успешен, зависи от самопознанието и разбирането, което има човек за избраната професия. Процесът на избора е свързан със саморефлексията на личността, успешният избор създава удовлетворение и вяра в собствената преценка. (Карабелъова, 2015) Концепцията на Сюзър се базира на идеята за „модела –дъга“ в две хоризонтални измерения, графично изобразени с девет житейски роли. Всъщност автора сполучливо обединява идеите си за професионалното развитие и роли на личността в модела „Дъга на жизнената кариера“ или „Дъга-жизнена кариера“. В него под формата на дъга се подреждат жизнените стадии на растеж, набиране на информация и изпробване, утвърждаване, запазване на постигнатото, разграждане и отстъпление от постигнатото. Всеки един стадии включва динамична промяна в професионалните области и съответно в ролите в живота. Ролите са на дете, ученик, неработещ, гражданин, работещ, съпруг(а), домакин, родител и пенсионер, които не само си взаимодействат, но и си влияят. Фазите в развитието (детство, юношество, младост, зрялост, трета възраст) също са свързани. Въпреки, че при първоначалното развитие на теорията си Д.Сюзър твърди, че тези етапи са доста ясно определени, по-късно доказва, че съществуват ситуации, където в определени моменти личността може да изпробва всички етапи едновременно, ако е необходимо да се смяни професионалната ориентация. Преминавайки през различните етапи на професионалното си развитие личността решава пет основни задачи:

1. Crystallization (изясняване на целите (14-18 години), развиване и планиране на първите професионални цели);
2. Specification (определяне (18–21 години), затвърждаване на професионалните цели и избор на професия;
3. Implementation (изпълнение (21–24 години), трупане на знания и постигане на назначение в избраната професия;

4. Stabilization (стабилизация (24–35) работа в избраната сфера и затвърждаване на професионалния избор;

5. Consolidation (след 35 г.) укрепване – постигане на успехи и напредък в кариерата. Разрешаването на задачите е условие за формиране на „професионална зрялост“, която включва съвкупност на характеристики както физически, така и психични и социални. Те могат да измерят готовността и способността на личността да е справя с проблемите на развитието и възникващите предизвикателства. Важно откритие е фактът, че професионалното развитие положително повлиява личностното развитие.(Super,1976)

През 1991 години Х. Джелат (H.B.Gelatt) създава идеята за позитивната несигурност, според която хората взимат динамични решения на базата на настоящето, пораждащи неизвестност. Именно неизвестността играе положителна роля и провокира творческото, иновативното и нестандартното в човека. Положителната несигурност е в невъзможността да се предскаже бъдещето, но то да не се игнорира, а напротив да се конструира. Относно своята професия човек определя какво иска, какво знае, в какво вярва и какво прави в момента. Според автора непознатото не плаши, а стимулира креативността и гъвкавостта на въображението, „положителната несигурност“ помага на човек да ръководи живота си. (Gelatt, Gelatt , 2003)

В началото на 90-те години Питърсън, Симпсън и Риърдън (Peterson, Sampson & Reardon) разработват теоретичен кариерен модел, основаващ се на когнитивното обработване на информацията (Cognitive InformationProcession (CIP). Той се базира на теорията на ученето и вземането на решение, базирано на елементите на възприемания информационен поток в момента и необходимостта от вземане на решение относно кариерното развитие на личността. Създателите на модела CASVE (Communication, Analyse,Synthesis, Valuing, Execution) включват като съставни негови елементи: Communication (комуникация), установяване на нуждите, осъзнаване на проблема;Analyze (анализ), свързване и анализиране на компонентите на проблема;Syntenthesis (синтез), създаване на алтернативи, на възможни решения и избор на реалистични; Valuing (оценяване), ранжиране на алтернативите и анализ на разходите и ползите; Execution (изпълнение), разработване и прилагане на стратегии, предприемане на действия в съответствие с начертаните алтернативи. Моделът поставя акцент върху възможността изборът на професия и кариера да се представи като непрекъснат процес на учене, а когнитивното в него като оценка на възможността човек да контролира по-добре собствената си съдба. (Sampson, James, Reardon, Peterson, 2003)

Взаимоотношенията между човека и работата, най-ярко се проявяват в желанието на личността за работа и възможността за удовлетворяване на личните и професионалните и интереси. Трайните предпочитания към типа работа и към стила на извършването ѝ включват определението „котва на кариерата” (career anchor), създадено от Едгар Шейн (Edgar Shane). Кариерата и жизнения път на личността са взаимосвързани, развиват се и се допълват, формирайки личностен профил. Котвата на кариерата визира областта, която е от особена важност за личността и е израз на ценностите, потребностите, мотивите,

личностните характеристики, житейски опит. Съставните компоненти на кариерната котва са три: способностите на личността, нейните ценности и произтичащите потребности и мотиви, отнасящи се към кариерата. „Кариерната котва“ се оформя като резултат от взаимодействието между личностните характеристики и условията на трудовата среда, тя се развива в процеса на работата, а не е условие за избор на определена професия. В този смисъл тя е по-скоро константа, не се променя по време на кариерното развитие на личността. „Кариерната котва“ е комбинация от възприемани области на компетентност, мотиви и ценности, свързани с професионалния избор на работата и включват талант, мотиви, ценности и нагласи, които дават стабилност и посока на кариерата на човека, те изпълняват ролята на „мотиватор“ или „водач“. Всеки човек се насочва към една или няколко „кариерни котви“, които изграждат неговата кариера. Кариерното установяване, основаващо се до начина на живот, придобива по-голямо значение и в много случаи се асоциира с друг вид „житейско установяване“. Усещането за сигурност нараства нуждата от реализация, чрез работа, в определена сфера. Независимо от частичната си изменчивост, нито един от осемте типа не изчезва. Хората се чувстват удовлетворени от работата си, когато успеят да „признаят своите кариери“ и да търсят подходяща, за тях, работа. (Schein, 2006)

Ако се приеме, че кариерата не е константна величина, то нейната променливост се основава на организационни и професионални правила и модели, чиято инициатива е от личността. Авторите на идеята за променливата кариера (Hall & Moss, 1998) я дефинират чрез шест основни разбирания: кариерата се управлява от индивида, не от организацията; кариерата се определя като серия от опити (в работата, образованието и обучението), периоди на преход и личностни промени през целия трудов живот; развитието на личността се основава на учене през целия живот, на капацитета за развитие на мрежовите отношения и подобряване качеството на работата; компонентите на професионалния успех са свързани със способността за учене, готовността за работа и професионалното удовлетворение; предложението за работа, свързано с известна автономност (поемането на отговорности), информационно осигуряване и възможности за личностно и професионално развитие и психологическа удовлетвореност. Според други автори, развитието на променливите кариери и застоят на организационните кариери са резултат от промени в организацията, в икономиката или в развитието на индивидуалните очаквания. Променливата кариера е личностният житейски план, създаден в нестабилна и несигурна среда, а не е избор между две позиции. (Guerrero, 2001)

„Кариерата без граници“ е модел за кариерно развитие, който в променящата се среда, насърчава мобилността, гъвкавостта, развитието на знанието и поемането на отговорност за собствената кариера. Моделът действа ефективно при временни организационни структури и „работници на умствения труд“ (Peter Drucker, Landmarks of Tomorrow, 1959), но могат да се развиват успешно в различни сфери, като производство на филми и разработка на софтуер, които са базирани на временни проекти, а не на постоянни структури. Тези кариери се базират на промените (доброволни или

принудителни), настъпващи у служителя, в рамките на една или няколко професии. (Reis, Baruch, 2013)

Съвременна теория, която се основава на възприемането на кариерата като професионално поле е „теорията за кариерните полета“. Последните са четири типа: кариери в света на компанията (организационни кариери, свързани с мястото на личността в йерархията на организационната структура като ключов ресурс); свободно подвижен професионализъм (free floating professionalism), свързан с тесните специалисти, които за определен период от време припознават организациите като техни клиенти и използват като основен ресурс своето знание); самонаетост (self-employment), възприемана като кариера извън организациите, упражнявана от независими професионалисти или предприемачи и постоянна гъвкавост (chronic flexibility) определяща кариера, която включва многократни промени на работата, независимо дали те се случват в рамките на организацията или между организациите, както и промяна в професионалния статус на личността. Важен ресурс на „кариерните полета“ е способността за приспособяване на работника към различни работни места, всеки вид кариера се идентифицира като специфично поле, където работникът изпълнява определена роля и се конкурира с други работници за достъпа до капитал и заемането на по-добра позиция, чрез познание, в рамките на полето. Всяко от четирите полета се характеризира чрез две движения: съединение (свързване) на актьорите и конфигуриране на актьорите (actors' coupling and actors' configuration). При съединението актьорите са взаимозависими от техните решения, докато слабото свързване (съединение) е показател за това, че решението на всеки работник има незначително въздействие върху другите работници. Движението конфигурация на актьорите означава, че техните роли, отношения и връзки се разгръщат бавно, докато нестабилната конфигурация подсказва чести и непредвидени промени. (Iellatchitch, Mayrhofer & Meyer, 2003)

Значим фактор за кариерното функциониране е личностната самоефективност. Съзателят на понятието Алберт Бандура (Albert Bandura) развива идеята, че решенията на хората за собствената им кариера произтичат от усещането им, че в някои сфери те не биха могли да постигнат високи резултати, а в други сфери ще бъдат по-ефективни. Човек вярва, че може да управлява своето поведение така, че то да бъде ефективно, той осъзнава кои от действията му водят до успех и в съответствие с това регулира и направлява своето поведение. Онова, което прави значими теориите за връзката личност-професия е свързано с факта, че те формулират набор от възможности относно професионалното развитие на личността; предоставят модели за разбиране на различните фактори, свързани с развитието на кариерата; помагат за разбиране на работните процеси; дават основата за организиране на информация за личността, използвана за формулиране на подходящи цели, свързани с професионалната и активност.

1.3. Самоуважението като личностен конструкт. Семантичното значение на понятието „самоуважение“ предполага приемане, уважение и положително отношение към себе си. Когато личността се приема такава, каквато е, тогава живее спокойно и приема всичките

си слабости и предимства се чувства комфортно в собственото си тяло и активност. Само уважавайки себе си, тя осъзнава и разбира стойността си на уникално човешко същество, което вярва в себе си, в своите способности да се справим с предизвикателствата на живота.

Самоуважението, в голяма степен, е личностното усещане за значимост. Ако човек често се чувства незначим, това е индикация, че е обременен с различни критики и големи изисквания по отношение на себе си (Baron, 1994). Чрез упорита работа, опитвайки се да бъде съвършен и безгрешен, силен и без слабости, чрез опазване на другите или себе си, човек има повишено самочувствие и самоуважение, само ако е успешен при осъществяването на изискванията и целите, които е поставил пред себе си. Самата тази инвестиция помага на човек да живее свободно, без да е необходимо да е принуден да се държи или да се идентифицира с някого, с цел да бъде щастлив (Filipović, 2002). Така, усещането за собствена стойност е много по-трайно и по-стабилно. Куперсмит (Coopersmith, 1967), като един от най-важните автори в тази област, определя самоуважението като „набор от качества, които индивидът наблюдава в себе си“. В едно от първите определения, датиращи от 40-те години на миналия век, самоуважението се определя като „начинът, по който индивидът се самооценява в резултат на междуличностните си отношения с другите“. (Mead, 1934:27) Често самоуважението се разглежда като компонент на по-сложна конструкция, която е обозначена като „представа за себе си“ и се състои от нагласи и предположения, които човек има към себе си и своите способности и които ръководят поведението му. (Coopersmith & Feldman, 1974). В когнитивната парадигма терминът „self“ предполага система от когнитивни структури, модел на себе си, когнитивни обобщения, базирани на минал опит, които организират и ръководят обработката на данни, свързани с представата на личността за себе си, придобити в контекста на социалното общуване (Fong & Markus, 1982; Markus, 1980). За Coopersmith (1967) самоуважението е отделна оценка на собствените ценности, която се изразява чрез отношението, което човек има към себе си. То е оценъчната част от себевъзприемането, което се изразява в положителни и отрицателни емоции за себе си, показва степента, в която човек вярва в себе си като значима и ценна личност. Понятието „самоуважение“ се дефинира и като съзнателен, когнитивно-афективен израз на самооценката, като един от най-преките показатели за интегрирането на представата за себе си. Шмек и колегите му смятат, че представата за себе е най-важната когнитивна структура, която организира индивидуалния опит, докато самоуважението е най-влиятелният афективен оценител на този опит. Самоуважението, според авторите, е свързано със „зачитането на собствените ценности и важности, като готовността да бъдеш отговорен човек и да се отнасяш към другите отговорно“. (Schmeck, Geisler-Bernstien & Cersy, 1991:49) Подобно разбиране има и Н.Брандена, определяйки самоуважението като склонността на индивида да изпита напълно себе си, да се изправи пред основните житейски предизвикателства, като се чувства достоен и щастлив от това.

В по-широк план понятието притежава позитивен или негативен емоционален компонент, състоящ се от две части: чувство за собствена стойност и самочувствие (вяра в собствените способности пред житейски предизвикателства). До голяма степен то е продукт на различни емоционални реакции на личността за себе си, които зависят от това, което наистина се случва в живота на индивида. По този начин, самоуважението повече определя реалната картина на личността за себе си, докато самоприемането, зависи от това каква е връзката между реалната картина и идеалния образ за себе си. Всъщност, в тези случаи човек не приема себе си, представата, която има за себе си, има тенденция да се изживява като отрицателна личност или с помощта на различни защитни механизми, а истинската картина за себе си заменя с идеалния Аз-образ и той започва да живее в неговото съзнание. (Takashmanova, 1998). Степента на самоуважението засяга различни области на живота: мислене, емоции и реакции на оценка за поведението в стресови житейски събития (McGee, Williams и Nada-Raja, 2001). В този смисъл високото самоуважение означава оценяване на себе си и собствените си ценности, а също и положителното отношение към собствените си качества и вяра в собствените си способности и пълнота. (Connor, Poyrazli, Ferrer-Wreder, and Grahame, 2004) В книгата си "Принципи на психологията" Уилям Джеймс представя самооценката и самоуважението като афективен компонент на емпиричния Аз. Те са израз на удовлетворението или неудовлетворението на личността от себе си. Чрез анализа на факторите, които определят „чувствата за себе си“ Джеймс прави популярната формула: самоуважение = успеха / претенции. Според формулата, самоуважението расте, когато се увеличават личните успехи или когато намалее стремежите и претенциите, както и когато успехите са по-високи от очакваните. (Pastor, 2004), а ниско е самоуважението когато човек не може да постигне това, което е замислил. Ако постигнатият успех е по-малък от очаквания, той няма да иска да се опита да осъществи своя потенциал. Когнитивистите Бем и Хейдер (1972) смятат, че различията в когнитивните структури, включително и активната роля на личността, са основни показатели за създаване на Аз образа, чрез използване на социалния опит. (Havelka, 1992) Според Каплан (по Рот, 1983) самоуважението е важен мотив за човешкото поведение. Хората все по-често са склонни сами да дават повече положителни, отколкото отрицателни оценки за себе си. Всеки човек вярва в това, че е над средното, отколкото под средното ниво. Трудно може да се намери някой друг психологичен феномен, който е в състояние да контролира и стимулира мотивацията, както го прави съзнанието и представата на личността за себе си. Емпирични изследвания показват, че намаляването на самоуважението е в корелация с различни психични разстройства, депресия (Macphree, Endrijus, 2006), здравословните проблеми (Stinson et al, 2008) и антисоциално поведение (Niregi, 2006).

В психологичната литература има разногласия около това доколко самоуважението има стабилна или променлива природа. Проведени изследвания доказват, че в хода на човешкия живот то търпи промени (Robins, Trezesniewski, Trejsi, et al, 2002), които са особено интензивни в активния трудов период. Поддържането на оптимално ниво на

самоуважение представлява една от основните потребности на личността, така че като психологичен конструкт то повлиява цялостния живот на личността и като елемент от него – удовлетвореността от работата. Идентифицирани са три равнища на връзката между самоуважението и удовлетвореността от работата (Milosevic, 2004): високо ниво на самоуважение; ниско ниво на самоуважение и външен локус на управление. Високото ниво на самоуважение включва повишено ниво на самоувереност, самоудовлетвореност от собствените способности и черти и се представя чрез осъзнаване на собствените личностни качества, които се оценяват като ценни. Ниското ниво на самоуважение включва обратното - ниска самооценка, неудовлетворение от собствените способности и черти, неуважение към себе си и съмнения в собствените способности. Съдържанието на самоуважението включва положително отношение към себе си заради това, което човек е, а не за това, че не е в състояние да направи нещо. То не зависи толкова от успеха, колкото от оценката на трудността на задачата за изпълнение. Формирането на самоуважението пряко зависи и от оценката, която човек получава от другите на базата на обратната връзка, която получава от тях. То е ценен емоционален компонент в представата на личността за себе си, която се състои от 2 компонента: Чувството за лична стойност се отнася до вярата, че човек има пълното право да бъдем щастлив и че заслужава да постигне по-добри резултати, успех, приятелство, любов и удовлетворение. На човек с ниска самоуважение липсва основно чувство за лична стойност; той не вярва, че заслужава любов и уважение от другите хора, чувства се предопределен да се събуди нещастен и се страхува да изрази своето мнение, желания и нужди; Самоувереност, вярва в това, че е способен да мисли, учи, избира, взема решения, преодолява препятствия и промени, които среща. Хората с ниска самооценка не се чувстват способни да се справят с житейските предизвикателства и нямат основна вяра в своите интелектуални способности и начин на мислене. Високото самоуважение се свързва с чувството за лична стойност и високо самочувствие (Миљковић, 2001).

Формирането на самоуважението е процес, който се направлява от личността, но се повлиява от различни фактори от околната среда. Това е причината сформиранието на самоуважение да е предиктор за социалната активност и сферите в които човек я проявява. Промяната на активността логично може да доведе и до промяна на самоуважението.

1.4. Конструктът “удовлетвореност от работата” в психологията. Удовлетвореността от работата е един от най-широко изследваните конструкти в организационната психология (Staw, 1984; Kinicki, McKee - Ryan, Schriesheim, & Carson, 2002), тъй като отразява връзката работник-желани резултати. Изследванията показват, че високите нива на удовлетвореност от работата са свързани с по-добрата ефективност на служителите (Brown and Peterson, 1993), отношението към организацията (Sušanĳ и Jakopec, 2012), самото организационно поведение (Najafi et al., 2011), производствената ангажираност (Taghipour и Khaden Dezfuli, 2013), занижено намерение за напускане на организацията, както и по-малко отсъствия от работа. (Jex, 2002). Удовлетвореността от работата, в областта на професионалната и организационната психология, като психичен феномен е

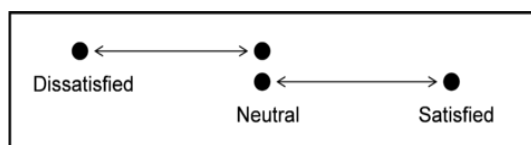
представен доста подробно.(Spektor, 1997) Двете най-често срещани дефиниции я определят като: приятно емоционално състояние в резултат на оценяване на нечия работа като постигане или улесняване постигането на работни ценности (Лок, 1976) и "степеня, в която хората обичат (удовлетворението) или не харесват (недоволството) от работата си" (Spektor, 1997). Една от най-често цитираните дефиниции на удовлетвореността от работата е тази, дадена от Spector, според когото „удовлетворението от работата е свързано с това как хората се чувстват в работата си и различните ѝ аспекти.“ (Spektor, 1997:27) Удовлетвореността от работата може да бъде определена и като приятно или положително емоционално състояние, което е резултат от оценката на работата (Шуклев, 2004). От една страна понятието дефинира присъствието на работника в процеса на трудовата му активност, а от друга оценката за резултатите от нея. Работата е сложен набор от задачи, роли, отговорности, взаимодействия, инициативи и награди, като типичните и размери включват няколко аспекта: работа, плащане, промоция, ползи, условия на работа, надзор, колеги, компания и управление.(Шуклев, 2004) Удовлетворението от работа се определя като приятно емоционално състояние, което е резултат от оценката на нечия работа, афективна реакция на нечия работа и отношение към тази работа. То е позиция с ясно разграничаване на обектите на когнитивната оценка: афект (емоции), вяра, поведение, което предполага формиране на собствено отношение към работата, като се вземат предвид чувствата, вярванията и поведението (Luthans, 2005).

1.4.1.Теориите, свързващи удовлетвореността от работата с други психични феномени имат силно припокриване с теориите, които обясняват човешката мотивация. Най-разпространените и изтъкнати теории в тази област са: теорията за йерархията на А.Маслоу, теорията на мотиватора-хигиена на Херцберг и Модела на характеристиките на работата и възприемащия подход.Подходът на А.маслоу става,„все по-малко популярен, тъй като не отчита познавателния процес на служителя и като цяло няма емпирични, подкрепящи доказателства“ (Spektor, 1997:142).

Теорията на мотивационната хигиена на Херцберг (Herzberg, 1966) постулира, че удовлетвореността от работата и недоволството не са два противоположни края на един и същи континуум, а две отделни и несвързани понятия. „Мотивиращите“ фактори като заплати и обезщетения, признаване и постижения е необходимо да бъдат изпълнени, за да може работникът или служителят да бъде доволен от работата. От друга страна, „хигиенните“ фактори (като условия на работа, фирмени политики и структура, сигурност на работните места, взаимодействие между връстниците и качеството на управление) са

свързани с недоволството от работа.

Фигура 1.Графично представяне на удовлетвореността и недоволството, по Херцберг



Продължителните изследване на Херцберг са критикувани, заради методологията (Kolins, 2002), като по-ранни резултати на други изследователи, обаче я подкрепят (Hill, 1986). Засилващият ефект на мотивационните характеристики за оценката степента на удовлетворение от работата се свързва с „модела за работните характеристики“ (Hackman, 1975) Пет са основните характеристики на работата, които влияят върху психичните състояния на работника: разнообразието от умения, идентичност на задачите, значението на задачите, самостоятелност и обратна връзка. Три психосоциални състояния водят до редица потенциални резултати, включително и удовлетвореността от работата. Вероятността чрез подобряване на петте основни измерения на работата, това да доведе до по-добра работна среда и повишена удовлетвореност от работата е много висока. За разлика от теориите на А.Маслоу и Ф.И. Херцберг, моделът на характеристиките на работата получава по-голяма емпирична подкрепа. Независимо, че е доста критикуван, тъй като се изследва прякото въздействие на ключовите измерения на работата върху личните и работни резултати се доказва запазването на критичните психичните състояния (Behson, 2010). Последващи изследвания и техен метаанализ доказва ключовата им роля в конструирания модел. Съществуват доказателства от изследване, че самочувствието, самоефективността, емоционалната стабилност и оценката на средата, съдържат широка личностна палитра, която допринася за персоналното оценяване, за това как се гледа на себе си (Sudija, 1997).

Още преди повече от петдесет години Frederik Herzberg (1966) установява, че удоволствието и недоволството от работата произхожда от различни източници. Недоволството е свързано с условията на работа (качеството на работата, заплатата, политиката на компанията, физическите условия за работа, отношенията с другите, надеждност в работата). Авторът ги нарича подкрепящи, за разлика от тези, които се отнасят до самото естество на работата или на резултата от нея (възможност за израстване, за личностно развитие, отговорност, успех през самото изпълнение на работата) Последните изпълняват ролята на мотиватори. (Greenberg, Baron, 1998) И двата фактова, обаче са реална част от работната ситуация и затова влияят, макар и в различна степен, върху субективното оценяване на личностната удовлетвореност. Няколко са факторите, които определят удовлетвореността от работата. Едните се намират в самия човек (хармония между лични интереси и работа, трудов стаж и възраст, позиция и състояние, удовлетвореност от цялостния живот). Другата група фактори са извън отделния човек и се намират в самата организация като: вида на работата, стила на управлението в организацията, работната атмосфера (физическа и социална), системата за възнаграждаване, организационната структура. Положителните ефекти, които се реализират в служителите с по-висока отдаденост към тяхната организация се отразяват в по-добрата кариера, а с това и по-големите награди и добро изпълнение на задачите. Отдадените служители са доволни от техните работни места, което със сигурност се отразява и върху личния им живот. (Илиева, 1998)

1.5. Научни изследвания на характеристиките на личността, самоуважението и удовлетвореността от работата при университетски преподаватели. Съвременните теории определят удовлетвореността от работата като когнитивна, поведенческа и оценъчна преценка, реакция на индивида към своята работа (Cranny, Smith and Stone, 1992). Когнитивният компонент, съдържа това, което човек вярва, че знае за обекта на работата си и мнението за това, оценъчният компонент, се отнася до това в каква степен очакванията са удовлетворени и това прави ли човека щастлив. Удовлетвореността от работата е афективната реакция или чувството за това (Blum & Naylor, 1968; Muchinsky, 1990; Smith, Kendall, & Hulin, 1969). Според Pol Spector (Spector, 1997) удовлетвореността от работата на преподавателите се определя спрямо това, какво те чувстват към своята работа и оценката им за различните нейни аспекти. Това определя значимата роля на индивидуалните чувства, мисли, преживявания, ценности, личностни нагласи, обединени като личностни характеристики, като важен предиктор за организационното поведение на личността като цяло, включително удовлетвореността и от работата и отговорното и поведение. В съвременната македонска психологическа литература преобладаващото мнение е, че удовлетвореността от работата е свързана с определени черти на личността (Brančić, 1965; Čukić, 2004; Hedrih, 2007; Stojiljković, 1994) и има връзка между личностните характеристики и удовлетвореността от работата (Mitić, 2007; Miletić, 2010; Radovanović, 2011; Stojiljković, 2007). Има автори, които смятат, че съществуват различия между характеристиките на личността и удовлетвореността и от работата в зависимост не от естеството на работата, а характеристиките на работната среда. (Dimitrijević, Hanak, Milojević, 2011). Това се доказва и в изследване за връзката между личностните черти и удовлетвореността от работата (Judge, Heller, Mount, 2002). Подобни резултати са получени и от автори като Hedrih (2007) с доказване единствено ролята на откритостта за удовлетвореността от работата. Според Šarenac (2008) има значимо наличие на връзка единствено между отвореността към опита, екстраверсията и сътрудничеството, а в изследванията на Barrick и Mount (1991) между съвестта и удовлетвореността от работата. Последното се доказва и за професионалните групи (Reiner, Zhao, 1999) Noordin (2009) след проведено изследване стига до извода, че добросъвестността и отвореността към опита са предиктори за повишено удоволствие от работа, което обяснява с това, че хората с високи резултати по тези фактори са мотивирани към постигане на висока степен на емоционална близост със своите колеги, което допринася за по-висока степен на работно удоволствие. Резултатите за връзката между личностните черти и удовлетвореността от работата се допълват и от изследвания на други автори (Fisher, Hanna (1931), Locke, Durham (1997) Надлъжните, срезови, изследвания показват, че високите нива на самоуважение влияят на удовлетвореността от работата (Orth и sar., 2012) и успеха в работата (Orth and sar., 2012). През последните години все по-голям брой изследователи насочват изследователския си поглед върху същността и последиците от развитието на самоуважението при хората, то се определя като важен аспект на развитието и функционирането на личността въобще. (Orth, Robins, 2014). Judge и колеги (1997) също

установяват, че определени личностни черти и самочувствието са свързани и влияят на удовлетвореността от работата. Въпреки, че връзките на тези прогнози със задоволството от работата все още не са напълно потвърдени, все още съществува връзка и корелация между тях (Furnham & Zacherl, 1986). Хората с по-ниско ниво на самоуважение са по-чувствителни към външни влияния, имат нужда от положителна оценка от околната среда и са готови да спазват правилата, определени от властите, в сравнение с хората с високо самоуважение, те са чувствителни към външни събития и са готови за адаптация и различно поведение в различни ситуации. (Robins, 2003) Високите нива на самоуважение се разглеждат и като основен аспект на личното благополучие, щастието и адаптацията (Brown, 1998; Diener, 2000). Хората с по-високи нива на самоуважение са по-доволни от живота си, имат по-малко междуличностни проблеми, постигат по-високи и по-последователни нива и са по-малко податливи на психологически проблеми (тревожност, депресия) и физически заболявания (Brown, 1998), отколкото тези с по-ниски нива на самоуважение. Те повече харесват работата си. Предишни изследвания показват, че преподавателите с по-високо ниво на самоуважение са по-продуктивни и ефективни по време на лекции (Crane, 1974; Schultz and Hausafus, 1982), те се самооценяват по-точно и обективно (Vukovich, Pfeiffer, 1980), по-лесно понасят стреса в работата (Schultz, Hausafus, 1982) в сравнение с преподавателите, които имат ниско самоуважение. Проучванията показват, че преподаватели, които не са доволни от работата си, по-лесно се изтощават, изпитат „burn out“, имат ниско самочувствие и по-големи шансове да изпитат атаки на тревожност и депресивни състояния. Те често изпитват негативни емоции, трудно се противопоставят на стреса и показват ниски резултати на работното място (Abraham, 1999; Ahsan, Abdullah, Gun Fie, Alam, 2009). Затвореността, нежеланието за общуване с колегите, преживяването на всяко събитие снижават самочувствието, което води до емоционално изтощение, чувство за вина и с течение на времето личността става недоволна от себе си, от това, което върши, а с това намалява и нейното удовлетворение от работата (Wright, Cropanzano, 2000; Rothmann, 2000; Guion, Gottier, 1965). Удовлетвореността и самоуважението са ключови фактори за това, човек да се чувства щастлив и доволен от живота, което повлиява неговото физическо и психично здраве. (Caprara, Barbaranelli, Borgogni, Steca, 2003; Caprara, Barbaranelli, Steca, Malone, 2006; Fritzsche, Parrish, 2005; Judge, Thoresen, Bono, Patton, 2001; Skaalvik, Skaalvik, 2009).

В рамките на работата в университетска среда преподавателите, които са недоволни от присъствието си в академичната среда, повече се разболяват, показват по-малко съпричастност в нея, което негативно влияе на мотивацията на студентите, изразяването на емоциите им (Hatfield, Cacioppo, & Rapson, 1993). Такива преподаватели не могат да успеят да задоволят нуждите на студентите от автономност и компетентност. (Ryan, Deci, 2000; Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke, Baumert, 2008) и са изложени на по-голям риск да напуснат професията си (Ingersoll, 2001). Основно задължение на всеки университет е не само да привлече, но и да задържи високо квалифицираните преподаватели, които да могат да бъдат отдадени да своята научно-изследователска и преподавателска работа със

студентите. Само, ако самоуважението и удовлетвореността от работата им са високи, те могат да дадат качествено образование за студентите (Dessler, 2001). Освен тях са значими и други фактори като заплата, повишения, надзор, обезщетения, условни награди, условия на труд, колеги, естеството на работа и комуникация, институционални условия, семейна среда и лични характеристики като възраст и пол. Но собствените преживявания и оценката за личностна значимост стимулират усещането за принадлежност към академичната среда.

Всички изследвания на удовлетвореността от работата включват и променливата пол. Резултатите са разнопосочни. Някои изследвания показват, че мъжете са по-доволни от работата, отколкото жените (Lee, 1999), но според Clark (1997) и Rosse (2003) жените имат по-високи нива на удовлетвореност от работата от мъжете. И мъжете и жените преподаватели, работещи в балансирана по пол или хомогенна група, имат различни нива на самоуважение и удовлетвореност от работата, поради различните полови роли в обществото (Fields & Blum, 1997). Съвременните изследвания доказват, че социалната роля слива половата идентичност. Повечето изследвания не фиксират значителни различия между половете, относно удовлетвореността от работата. Работната позиция включва повече социални, делови, колегиални, отколкото полово-ролеви отношения. Особено в конкурентна работна среда, каквато е университетската, половата диференциация не е значим предиктор. В този смисъл типът университет (държавен или частен) също не би трябвало да е важен предиктор за самоуважението на преподавателите и удовлетвореността от работата. За задържане на преподавателите публичните и частните университети предлагат различни пакети за кариера. За държавните университети това са устойчиви работни места до пенсиониране, еднакви награди, мерки за безопасност на работното място, бавно повишаване на заплащането. От друга страна, частните университети осигуряват по-добро заплащане, по-големи материални ползи, несигурни награди, вертикално повишаване на преподавателския ранг, но повишени изисквания за личностна ефективност (Ahmed, 2012). Tabasum, Ali и Bibi (2007) изследват разликата между самочувствието на преподавателите от държавните и частни университети и доказват, че преподавателите в държавните университети имат по-високо ниво на самочувствие в сравнение с тези от частните университети (Cherabin, Praveena, Azimi, Qadimi, & Shalmani, 2012). В Република Северна Македония, до този момент, не е провеждано комплексно изследване, което да потърси връзката между самоуважението, удовлетвореността от работата и личността на университетския преподавател. От скоро в образователната система се включват и частните университети. Дали са предпочитани или не и кое мотивира преподавателите да работят в тях до голяма степен зависи от степента на самоуважение и търсенето на личностна, институционална, материална и социална удовлетвореност. Само високата удовлетвореност от преподавателската дейност, прави университетския преподавател значим за себе си и институцията, важен за работата си със студентите и отваря потенциала му за личностно и професионално израстване.

ГЛАВА II. ОРГАНИЗАЦИЯ И ДИЗАЙН НА ПРОВЕДЕНОТО ПСИХОЛОГИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ включва целта, задачите и хипотезите на изследването, както и методите с които е проведено и формата на обработка на получените резултати.

2.1. Цел на изследването -да се изследва връзката между измеренията на личността с аспектите на самоуважението и удовлетвореността от работата (заплата, развитие, управление, ползи, награждаване, работен процес, колеги, естество на работа и комуникация) при университетски преподаватели, работещи в държавни и частни университети в Република Македония.

2.2. Задачи на изследването

2.2.1. Организационни задачи на научното изследване

1. Проучване на литературата, свързана с изследваните феномени: самоуважение, удовлетвореност от работата и личностни черти
2. Селектиране на съвременните разбирания за взаимовръзката между изследваните феномени в света и оценка на тяхното интерпретиране в литературни източници в Република Северна Македония
3. Разпределяне на изследваните лица в две изследователски групи – университетски преподаватели, работещи в държавни и частни университети
4. Проверка адаптационните възможности на избраните психологични въпросници
5. Определяне формата на провеждане на научното изследване
6. Обработка на получените резултати и определяне степента на тяхната значимост за организационната среда в университетите.

2.2.2. Изследователски задачи

1. Доказване, че самоуважението е статистически значими предиктор за повишената или понижена удовлетвореност от работата при университетските преподаватели.
2. Установяване доколко характеристиките на личността са статистически значими предиктори за удовлетвореността от работата при университетските преподаватели.
3. Търсене на статистически значима връзка между самоуважението и удовлетвореността от работата при академичните преподаватели и сътрудници.
4. Установяване наличието или отсъствието на статистически значими различия в степента на изразеност на самоуважението при академичните преподаватели от двата типа университети (държавен и частен)
5. Установяване на статистически значима разлика по отношение на удовлетвореността от работата при академичните преподаватели от различни по статут университети.
6. Установяване на статистически значими разлики по отношение на самоуважението и удовлетвореността от работата, по отношение на пола, при академичните преподаватели.
7. Установяване на статистически значими разлики между самоуважението, личностните черти и удовлетвореността от работата при академичните преподаватели
8. Установяване на статистически значими разлики между удовлетвореността от работата, самоуважението и характеристиките на личността, по отношение на възрастта и трудовия стаж на преподавателите в държавните и частните университети.

Така поставените организационни и изследователски цели, на дисертационната разработка, конструират научната теза на изследването.

2.3. Хипотези на изследването

Научна теза: *Не видят университет (частен или държавен), а личностните характеристики и самоуважението повлияват удовлетвореността от работата на университетските преподаватели.*

Основна хипотеза: *Предполагаме, че удовлетвореността от работата се предиктира от самоуважението и личностните характеристики на университетските преподаватели, а не от пола и вида университет, в който те работят*

За потвърждение на основната хипотеза се поставят на проверка няколко допълнителни хипотетични предположения:

Хипотеза 1: *Предполагаме, че общата удовлетвореност от работата се влияе от нивото на самоуважение на университетските преподаватели. Високото самоуважение положително повлиява чувството за удовлетвореност.*

Хипотеза 2: *Високото ниво на самоуважение на университетските преподаватели и удовлетвореността им от работата са характеристики, които не се влияят от вида на университета (държавен или частен).*

Хипотеза 3: *Нивото на самоуважение и удовлетвореността от работата са личностни конструкти, които не се влияят от пола на изследваните лица - университетски преподаватели.*

Хипотеза 4: *Самоуважението на университетските преподаватели не е в пряка зависимост от всички аспекти на удовлетвореността от работата.*

Хипотеза 5: *Личностните характеристики, ориентирани към иновативност, отговорност и позитивност в общуването, положително повлияват удовлетвореността от работата на университетските преподаватели.*

Хипотеза 6: *Значимите личностни характеристики, обезпечаващи удовлетвореността от работата на университетските преподаватели се свързват със самоуважението им. Като личностни конструкти те не се влияят от пола и вида на университета.*

2.4. Определяне на променливите: 2.4.1. Зависима променлива - удовлетвореността от работата на преподавателите от двата университета в Северна Република Македония и 2.4.2 Независима променлива- характеристиките на личността, самоуважението, пола и вида на университета, които имат влияние върху удовлетвореността от работата.

2.5. Изследвани лица: В изследването участват 300 изследвани лица - преподаватели, работещи в Държавния университет в Тетово и частния Югоизточен европейски университет (SEEU). Участниците са разделени в две групи (по 150 лица във всеки университет). Извадката включва преподаватели, заети във факултети от различни научни области (филологически, математически, хуманитарни, медицински, правни и

икономически). Изследваните лица са с различни звания (асистент, доцент, професор). Извадката е равнозначна на броя във всеки университет - 150 изследвани лица от държавния университет (67 (44,67%) са мъже и 83 (55,33%) жени) и 150 респонденти от частен университет (82 (54,67%) са мъже и 68 (45,33%) са жени), а броят на длъжностите, заети от респондентите (асистент, доцент, професор) са с разпределение: 50 асистенти, 50 доценти и 50 професори в държавен университет и същото съотношение в частния университет. В изследването типа преподавателска длъжност не е включена като променлива, за разлика от годините трудов стаж и пола.

2.6. Процедура на изследването. Изследването е проведено в периода от месец април 2017 година до месец май 2018 година в град Тетово, Република Северна Македония. При провеждането му са спазени моралните и етични изисквания, свързани с организирането и реализирането му.

2.7. Методи за събиране на изследователски данни. 2.7.1. Психологични въпросници: Скала за изследване на Петфакторния модел на личността (Big Five Inventory), Въпросник за самооценка на Розенберг и Тест за изследване на удовлетвореността от работата (JSS). Трите инструмента са адаптирани към условията на Република Северна Македония от Скопския институт по психология. 2.7.2. Анкетна карта

2.8. Статистически методи за обработка на получените данни

Статистическият анализ е направен със софтуерния пакет SPSS (Statistical Package for the Social Science, version 17). Обработката на базата данни е извършена с помощта на стандартни дескриптивни и аналитични би вариантни и мултивариантни методи. Атрибутивните статистически серии са анализирани чрез определяне коефициента на отношенията, пропорции, стойности на статистическа значимост сред откритите разлики. Цифровите серии са анализирани с мерките за установяване на централната тенденция и дисперсията на данните. Статистическата значимост на различията между атрибутивните серии и цифровите серии са тествани с помощта на Student T-test. Връзката между двете числови променливи е доказана с помощта на Spearman тест на корелация и Pearson коефициент на корелация. Статистическата значимост на различията, в резултатите от двете изследвани групи лица, е измервана с помощта на ANOVA-анализ на вариациите.

2.9. Етични проблеми. По време на изследването са спазени моралните стандарти и правила за събиране и обработка на резултатите.

ГЛАВА III. АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОВЕДЕНОТО ПСИХОЛОГИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ, предлага в таблици, графики и фигури резултатите от проведеното изследване.

Преди представянето на стойностите на получените аритметични резултати и връзките между тях е необходимо да се определи тяхната вътрешна съгласуваност, за да се докаже възможността от използването им в изследването. Валидността на вътрешните връзки между променливите в петфакторния модел на личността (BFI), нивата на скалите за самооценка и съдържанието на отделните компоненти в скалата за удовлетвореност от

работата (JSS), са изразени чрез стойностите на алфа коефициента на Кронбах (Cronbach's Alpha). Коефициентите за съгласуваност са поместени в Таблица 1.

Таблица 1. Вътрешна съгласуваност на резултатите чрез Алфа на Кронбах

Cronbach's Alpha	
Пет факторски модел на личността	.876
Невротизъм	.775
Екстравертност	.779
Добросъвестност	.743
Откритост към опита	.912
Сътрудничество	.789
Самоуважение	.765
Обща удовлетвореност от работата	.755
Заплата	.845
Награждаване	.752
Управление	.801
Обезщетения	.776
Напредък	.699
Работен процес	.777
Сътрудници	.802
Вида на работата	.721
Комуникация	.734

Така получените резултати (за цялата извадка) включващи високи стойности за вътрешна съгласуваност между измерваните величини са показателни за наличие на високо ниво на валидност и могат да бъдат използвани за целите на научно-изследователския анализ.

3.2.1. Връзка между самоуважението и общата удовлетвореност от работата

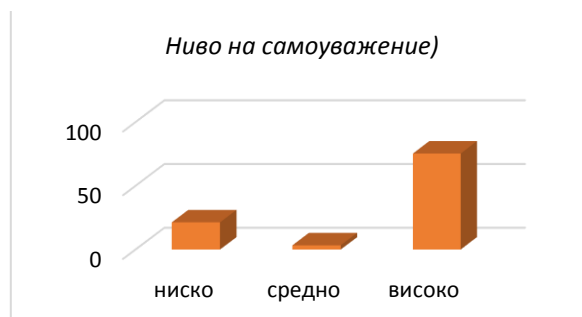
Доказване на хипотеза: Предполагаме, че общата удовлетвореност от работата се влияе от нивото на самоуважение на университетските преподаватели. Високото самоуважение положително повлиява чувството за удовлетвореност.

Самоуважението, като психологичен конструкт, засяга всеки момент от човешкия живот. Затова как човек се държи, как общува и реагира на околните се определя степента на собственото му отношение към себе си, отношението му към житейските предизвикателства и социални ценности. Самоуважението определя и доколко човек има положително или отрицателно отношение към своите успехи и неуспехи, доколко се влияе от мнението на околните или собствената си оценка за професионална значимост. Данните от проведеното изследване показват, че за цялата извадка изследвани лица много висок процент (75,33%) лица демонстрират наличие на високо самоуважение, малко (3,33%) лица средно ниво на самоуважение и повече (21,34%) лица - ниско ниво на самоуважение

(Таблица 3, Диаграма 2). Това процентно разпределение свидетелства за това, че голямата част от университетските преподаватели оценяват високо социалната значимост на своя труд и личностното си участие в образователната система. Като зрели и социално активни личности университетските преподаватели осъзнават своята мисия, своята собствена ценност, като субективен саморефлексивен поглед върху себе си. Този резултат затвърждава други, предходни изследвания. (Harter, 1999; Kapetanovic, 2008).

Таблица 2. Ниво на самоуважение за цялата извадка

Ниво на самоуважение	N	%
ниско < 20	64	21.34
средно 20	10	3.33
високо > 20	226	75.33
Общо ИЛ	300	100.00



Графика 2. Нагледно представяне нивото на самоуважение за цялата извадка

Описателната статистика на променливата “самоуважение” предлага и резултати за стойности на ниско самоуважение (при средна стойност $M=157,67$) в границите на минималната стойност 115 и максималната стойност 187, средна стойност на самоуважението при $M=134,10$ с минимални и максимални стойности от 118 до 184 и най-високо самоуважение при $M = 128$ с минимална стойност 112 и максимална стойност 186. Големият обхват на високата самооценка, който изследваните лица показва е над теоретичната средна стойност ($X>25$) и може да се приеме като елемент от личностния профил на академичния преподавател. Адекватността на резултата се доказва и от малката стойност на стандартното отклонение и медианата ($S=8.24$, $Me=125$) и стандартната статистическа грешка ($Sd=0.55$). (Таблица 3) Това доказва, че **високото самоуважение е присъщ атрибут на университетските преподаватели.**

Таблица 3. Дескриптивна статистика на самоуважението на изследваните лица

Променливи	ниско ниво на самоуважение	средно ниво на самоуважение	високо ниво на самоуважение
Средна стойност	157.67	134.10	128.09
Стандартна грешка	2.02	6.23	0.55
Медиана	158.50	127.50	127.00
Мода	158.00	123.00	127.00
Стандартно отклонение	16.15	19.70	8.24
Отклонение	260.86	388.10	67.97

Kurtosis(ексцес)	-0.37	4.91	16.24
Асиметрия	-0.36	2.13	3.04
Обем	72.00	66.00	74.00
Минимум	115.00	118.00	112.00
Максимум	187.00	184.00	186.00
Сума	10091.00	1341.00	28949.00
Общо	64.00	10.00	226.00

Втората променлива, свързана с проведеното изследване е „удовлетвореността от работата“. В Таблица 4 са поместени резултати от описателната статистика за общата удовлетвореност от работата и нейните под домейни. Аспектите на удовлетвореността от работата се отнасят до конкретните нейни измерители включващи: заплащане, изграждане, управление, обезщетения, награждаване, работен процес, колеги, вид на работата и комуникация. Те са значими за всяка работна среда, в това число и тази на академичните работници. Резултатите от приложената описателна статистика свидетелстват за обхват на средната стойност на удовлетвореността от работата при $M = 134.60$, включваща минимална стойност 112 и максимална стойност 187. Разпределението на съдържателните страни на конструкта е поместено в Таблица 4, откъдето се вижда, че в средното разпределение на домейните не се установяват големи ексцесии. Средните стойности не се различават съществено. ***С най-висока значимост университетските преподаватели определят удовлетвореността си от вида на работата, а най-малка - естеството на работния процес.***

Таблица 4. Резултати от дескриптивната статистика за удовлетвореността от работата (за цялата извадка)

	Удовлетворение от работата	Заплащане	Награждаване	Управление	Обезщетения	Напредък	Работен процес	Сътрудници	Вид на работата	Комуникация
Средна стойност	134,60	14,07	15,21	15,11	14,67	14,06	13,47	15,80	16,90	15,38
Стандартна грешка	0,94	0,14	0,18	0,19	0,14	0,19	0,17	0,22	0,23	0,26
Медиана	129,00	14,00	15,00	14,50	15,00	14,00	14,00	15,00	16,00	14,50
Мода	130,00	14,00	14,00	14,00	15,00	12,00	14,00	15,00	13,00	14,00
Стандартно отклонение	16,24	2,44	3,09	3,33	2,48	3,34	2,86	3,83	4,03	4,47
Отклонение	263,74	5,95	9,54	11,12	6,15	11,18	8,17	14,68	16,22	19,97
Kurtosis (ексцес)	1,53	3,08	-0,18	0,27	-0,09	0,60	0,51	-0,17	-0,92	-0,56
Асиметрия	1,54	0,68	0,17	0,68	-0,19	0,23	0,14	0,78	0,36	0,56
Обем	75,00	20,00	17,00	19,00	13,00	21,00	19,00	17,00	15,00	17,00
Минимум	112,00	8,00	7,00	5,00	8,00	4,00	4,00	9,00	9,00	7,00
Максимум	187,00	28,00	24,00	24,00	21,00	25,00	23,00	26,00	24,00	24,00
Сума	40380,00		4563,00	4533,00	4400,00	4218,00	4042,00		5069,00	4613,00

Общо	300,00	4220,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	4741,00	300,00	300,00
------	--------	---------	--------	--------	--------	--------	--------	---------	--------	--------

За установяване вътрешната подредба, на всеки един от домейните в конструкта е приложена статистическа процедура факторен анализ. Факторната матрица съдържа всички структурни елементи с изключение на общата удовлетвореност от работата. Обработените резултати, чрез критерий на Кайзер (Kaiser, 1960), дава възможност за установяване на собственото тегло, на всеки елемент в „общността на променливите“. Критерият на Кайзер (K) определя статистическа значимост само на онези фактори, при които стойността на коефициента е по-голяма от 0.03. Те дават информация за обхвата на онази част от дисперсията, която обяснява конструкта чрез факторната матрица. (Таблица 5) След проведената процедура се доказва, че за *изследвания конструкт статистическа значимост имат само три от домейните: заплащане ($K=2,476$), награждаване ($K=1.194$) и управление ($K=0.764$). Удовлетвореността от работата, като личностен конструкт с професионална насоченост, преподавателите (като цяло) свързват със заплащането на труда, възможността за получаване на допълнителни стимули и управление на трудовия процес – три компонента, които презентират висока личностна удовлетвореност от изпълнението на преподавателската дейностна активност.*

Таблица 5. Резултати от факторния анализ

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
Запл.	3.121	34.673	34.673	1.360	15.08	15.108	2.476	27.510	27.510
Нагр.	1.441	16.008	50.681	2.332	25.909	41.017	1.194	13.269	40.779
Упр.	1.040	11.556	62.238	.743	8.252	49.270	.764	8.491	49.270
Обез.	.984	10.935	73.173						
Напр.	.726	8.063	81.236						
РП	.580	6.441	87.677						
Сътр.	.517	5.740	93.417						
ВР	.362	4.025	97.442						
Ком.	.230	2.558	100.000						

Скалата за общата удовлетвореност, от работата, съдържа в себе си комплексната оценка, на университетските преподаватели, за професионалната среда и естеството на дейността, която те извършват. Връзката и със самоуважението е показател за факторната обусловеност на работната среда относно оценката за собствената ефективност в нея. Резултатите от описателната статистика (Таблица 6) показват, че *общата удовлетвореност от работата е с най-силно изразена средна стойност ($M=157.67$) при преподавателите с ниско самоуважение. Показателно е, че ниското самоуважение носи висока обща удовлетвореност. Съотнесено към под домейните това включва оценката за вида на работата, наличието на сътрудници и комуникация. Резултатите са показателни и*

за това, че ниското самоуважение кореспондира приоритетно с естеството на работната среда и наличните участници в нея. Близки по съдържание са и резултатите на преподавателите със средно ниво на самоуважение. Те свързват удовлетвореността от работата със същите елементи – вида на работата, комуникацията и наличието на сътрудници в нея, което по-скоро е оценката за удовлетвореност от колегиалната-субективна страна на работната среда, а не от самия работен процес. Това не се среща при университетските преподаватели с високо самоуважение. В средните стойности на техните резултати, не се открояват големи амплитуди между под домейните. С малък превес, но по-високо оценени са вида на работата, наличието на награждаване и обезщетение. За разлика от изследваните лица с ниско и средно ниво на самоуважение, тези с високо ниво, оценяват работната среда чрез същността на работата и несубективните фактори в нея. (Таблица 6)

Таблица 6. Ниво на обща удовлетвореност от работата и неговите поддомейни по отношение на самоуважението

променлива	ниско самоуважение	%	средно самоуважение	%	високо самоуважение	%
Удовлетворение от работата	157.67	73.00	134.10	62.08	128.09	59.30
Заплатата	13.45	56.04	13.00	54.17	14.29	59.54
Награждаване	16.36	68.17	15.00	62.50	14.89	62.04
Управление	18.23	75.96	15.80	65.83	14.19	59.13
Обезщетения	14.78	61.58	14.10	58.75	14.66	61.08
Напредък	16.23	67.63	11.80	49.17	13.54	56.42
Работен процес	14.06	58.58	13.90	57.92	13.21	55.04
Сътрудници	21.23	88.46	16.70	69.58	14.23	59.29
Вида на работата	22.34	93.08	17.60	73.33	15.33	63.88
Комуникация	21.34	88.92	16.20	67.50	13.65	56.88

Чрез процедура на прилагане на еднопосочен анализ на дисперсията (ANOVA) се търси статистически значимата връзка между резултатите за нивата на самоуважение и общата удовлетвореност от работата. Резултатите свидетелстват за отсъствие на тази връзка при изследваните лица с ниско самоуважение ($F=1.89$ и $p=0.073$) при статистическата значимост на ниво $p > 0.01$. (Таблица 7) Наличие на слаба връзка има между средното ниво на самоуважение и удовлетвореността от работата при ($F=16,846$, за $p=0.002$), която се засилва при изследваните лица-преподаватели с високо ниво на самоуважение.

Таблица 7. Връзка между самоуважението и удовлетвореността от работата (за цялата извадка)

Самоуважение		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ниско	Between Groups	3934.711	9	437.190	1.89	.073
	Within Groups	12499.398	54	231.470		
	Total	16434.109	63			
средно	Between Groups	2892.025	2	1446.013	16.846	.002*
	Within Groups	600.875	7	85.839		
	Total	3492.900	9			
високо	Between Groups	2273.225	12	189.435	3.103	.000**
	Within Groups	13005.005	213	61.056		
	Total	15278.230	225			

**, Correlation is significant at the <0.01 level

*, Correlation is significant at the <0.05 level

За потвърждаването на тази връзка допълнително се използва статистическа процедура Хи квадрат. Резултатите потвърждават нейното наличие (при $p < 0,01$; $F(12,213) = 3,103$ за $p = 0.000$). *Ниското и средно ниво на самоуважение не генерират висока изразеност на връзката, поради което впоследствие при отчитане на последващите връзки, ще се има предвид само статистически доказалата се връзка между високото ниво на самоуважение и общата удовлетвореност от работата.* (Таблица 8)

Таблица 8. Резултати след процедура Хи-квадрат за връзката между самоуважението и удовлетворението от работата

Самоуважение	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
ниско < 15	416.008 ^a	378	.087
средно	20.000 ^a	14	.130
високо > 25	590.068 ^a	384	.000**

**, Correlation is significant at the <0.01 level

Резултатите, получени за проверка на връзката между двете величини, потвърждават първото повдигнато хипотетично предположение, а именно че *удовлетвореността от работата на университетските преподаватели се свързва с нивото им на самоуважение. Статистическа значимост има единствено връзката високо самоуважение – удовлетвореност от работата.*

3.2.2. Резултати за връзката между самоуважението и удовлетвореността от работата в зависимост от вида на университета (държавен и частен)

Доказване на хипотеза: Високото ниво на самоуважение на университетските преподаватели и удовлетвореността им от работата са променливи, които не се влияят

от вида на университета (държавен или частен) Удовлетвореността от работата повлиява самоуважението, а не обратното.

Работната среда е значим фактор за реализиране на професионалните, личностни и поведенчески характеристики на всеки работник. В допълнение към осигуряването на финансова сигурност на работника, тя има важна социална и психологическа функция относно неговото здраве, мечти, желания и емоционални преживявания. Като социални институции и държавните и частните университети поставят пред преподавателския състав сходни по своето съдържание изисквания – професионално развитие, научни резултати и обучение на студенти.

В средата на взаимодействие с колегите си всеки университетски преподавател се стреми да удовлетвори своите професионални и лични потребности и стремежи. Успоредно с това той развива и усъвършенства своите знания и умения, оценява ефективността на своя труд и същевременно формира отношение към себе си, колегите и университетската среда. Последната и компонентите в нея, са решаващи и за продължителността на присъствието му в академичната среда и динамиката на оценката за собствената самоефективност в нея. В Таблица 9 и Графика 3 са поместени резултати показващи, че високото самоуважение присъства като среден резултат при изследваните лица и от двата вида университети – държавен и частен. (85,33% : 72%). Сходно съотношение е актуално и за преподавателите с ниско и със средно ниво на самоуважение. *Тези резултати дават основание да се направи заключение, че **видът на университета не е фактор, определящ нивото на високо самоуважение у университетския преподавател. За последния е значима не толкова формата на собственост (частна или държавна), колкото естеството на извършваната дейност.***

Таблица 9. Ниво на самоуважение според вида на университета

Самоуважение	Държавен университет	%	Частен университет	%
ниско < 15	22	14.67	42	28.00
средно	6	4.00	4	2.67
високо > 25	128	85.33	108	72
Общо	150	100.00	150	100.00



Графика 3. Нива на самоуважение, според вида на университета

Получените резултати са доказателство, че за да бъде ефективен в работата си, университетският преподавател осъзнава значимостта на собствените си знания, професионални умения и качества да се занимава с наука и обучение на студенти. Да уважава себе си е част от неговото положително отношение към това, което прави в университета въобще и начините, чрез които това се случва. Получените резултати за връзката между *съдържанието на академичната среда, вида на работата и високото ниво на самоуважение се свързват и с принадлежността на преподавателя към тази среда, като важен критерии за оценка на личностната самоефективност. Те доказват, че съотносимостта на високите нива на самоуважение на университетските преподаватели не се определят от формата на собственост на университета, за разлика от ниските нива.* Ниското самоуважение е два пъти по-присъщо на преподавателите от частния образователен сектор (28%:14,67%, при равен брой изследвани лица от двете извадки) *Организационната и академична трудова среда там, по-негативно повлиява оценката за личностна значимост на преподавателя.* (Таблица 11)

Таблица 10. Резултати от дескриптивна статистика на самоуважението и удовлетворението от работата на изследваните преподаватели (по вида университет)

	Държавен университет		Частен университет	
	Самоуважение	Удовлетвореност от работата	Самоуважение	Удовлетвореност от работата
Средна стойност	23.353	132.027	21.953	137.173
Стандартна грешка	0.329	1.175	0.412	1.435
Медиана	24.000	128.000	24.000	130.000
Мода	25.000	130.000	25.000	123.000
Стандартно отклонение	4.029	14.389	5.051	17.575
Отклонение	16.230	207.046	25.508	308.869
Kurtosis (ексцес)	2.010	4.599	-0.639	0.121
Асиметрия	-0.649	2.168	-0.629	1.122
Обем	28.000	75.000	21.000	71.000
Минимум	10.000	112.000	10.000	115.000
Максимум	38.000	187.000	31.000	186.000
Сума	3503.000	19804.000	3293.000	20576.000
Общо	150.000	150.000	150.000	150.000

Приложената описателна статистика, по отношение на стойностите на самоуважението и общата удовлетвореност от работата (в зависимост от типа университет, в който изследваните лица работят) показва близки средни стойности на самоуважението на преподавателите - изследвани лица, работещи в държавния и частния университет съответно $M=23,353$ и $M=21,953$. *Превесът на общото ниво на самоуважение е в полза*

на държавния университет. Резултатите по показателите за общата удовлетвореност от работата са в обратна посока. По-висока удовлетвореност от работата си (в средни стойности) демонстрират преподавателите, работещи в частния университет (средна стойност $M=137,173$, с минимални и максимални стойности от 115 до 186) в сравнение с тези, които работят в държавен университет (при $M = 132,027$, с минимални и максимални стойности от 112 до 187). При еднакъв обхват на изследваните лица (от двата типа университет) самоуважението и удовлетвореността се различават по средната си стойност на изразеност. (Таблица 10). Средните стойности индикират резултати включващи: по-високо ниво на самоуважение и по-ниска удовлетвореност от работата при преподавателите от държавния университет и по-ниско самоуважение, но по-висока удовлетвореност от работата при преподавателите от частния университет.

За установяване статистическата значимост на личностния конструкт „самоуважение“, при изследваните лица - преподаватели, работещи в двата типа университети, се прилага процедура Т-тест за сравнение на средните стойности на двете независими извадки. (Таблица 11) При ниво на $p < 0,01$ ($t(150) = 70,996$, $p=0.000$) за извадката от преподаватели от държавния университет и при $p < 0,01$ ($t(150) = 53,226$, $p=0.000$) за извадката на преподавателите от частния университет, резултатите показват *отсъствие на статистически значима разлика*.

Таблица 11. Резултати за самоуважението при университетските преподаватели (по вида на университета)

Самоуважение / тип университет	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Държавен университет	70.996	150	.000**	23.35333	22.7033	24.0033
Частен университет	53.236	150	.000**	21.95333	21.1385	22.7682

** . Correlation is significant at the <0.01 level

Използването на същата процедура Т-тест дава информация и за оценката за статистическа значимост на конструкта „удовлетвореност от работата“ за академичните преподаватели от двата вида университети. (Таблица 12) За работещите в държавен университет (при $p < 0,01$; $t(150) = 112,376$ и $p = 0.000$) и за академичния персонал, работещ в частния университет (при $p < 0,01$ ($t(150) = 93.593$ и $p = 0.000$)) резултатите също *показват отсъствие на статистически значима разлика между двете средни стойности на измерваните променливи. Както самоуважението, така и преживяването на удовлетвореност от работата статистически не се отличават при университетските преподаватели от държавния и частен университет.*

Таблица 12. Резултати за удовлетвореността от работата при университетските преподаватели (според вида на университета)

Удовлетвореност от работата / тип университет	Test Value = 0					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Държавен университет	112.376	150	.000**	132.02667	129.7051	134.3482
Частен университет	95.593	150	.000**	137.17333	13,3378	140.0088

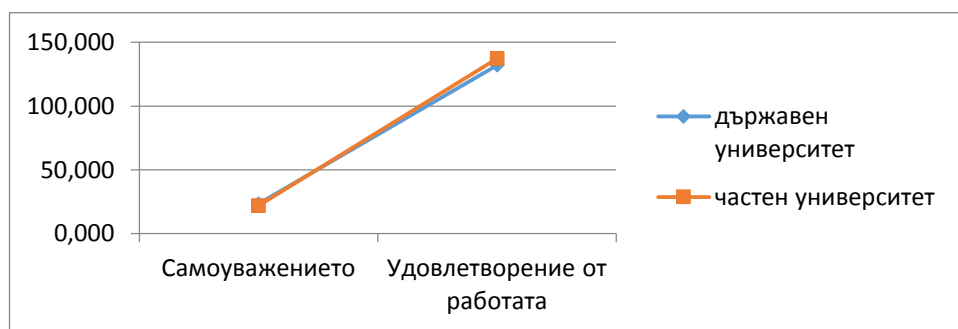
** . Correlation is significant at the <0.01 level

Приложената допълнителна процедура Хи-квадрат доказва статистическа връзка между самоуважението и удовлетвореността от работата, в зависимост от вида на университета (държавен и частен). Резултатите свързват тази връзка, за академичния състав от държавния университет с ниво $p < 0,01$ при (χ^2 (902 $n = 150$) = 1341,190 и $p = 0.000$) и за частния университет с ниво $p < 0,01$ и (χ^2 (1000 $n = 150$) = 1294,874, $p = 0.000$. (Таблица 13) Значимостта на статистическата връзка доказва, че **няма разлика по типа университет относно наличието на връзка между самоуважението и общата удовлетвореност от работата. Тя се отнася и за двата типа университети**

Таблица 13. Резултати за Хи-квадрат анализ между самоуважението и удовлетвореността от работата (според вида на университета)

Тип университет	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Държавен университет	1341.190 ^a	902	.000**
Частен университет	1294.874 ^a	1000	.000**

** Correlation is significant at the <0.01 level



Графика 4. Ниво на самоуважението и удовлетвореност от работата при изследваните лица-университетски преподаватели (според вида на университета)

На Графика 4 са поместени резултатите, получени от двете извадки участници в изследването. На нея се вижда, че самоуважението и удовлетвореността от работата са представени, от изследваните лица, преподаватели в държавен и частен университет, почти с еднакъв интензитет.

Таблица 14. Връзка между самоуважението и удовлетвореността от работата при изследваните преподаватели (според вида на университета)

Променливи	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Самоуважение - Удовлетвореност от работата (държавен университет)	-108.67	16.55	1.35	-111.34	-106.00	-80.41	149.00	0.00**
Самоуважение - Удовлетвореност от работата (частен университет)	-115.22	21.53	1.76	-118.69	-111.75	-65.55	149.00	0.00**

** . Correlation is significant at the <0.01 level

Посоката на връзката между самоуважението и удовлетвореността от работата, при изследваните лица, преподаватели в държавен университет, след прилагане на t-тест за две независими извадки се установява на ниво на $p < 0.01$ ($t(150) = -108.67$ и стойност за коефициента $p = 0.000$). За преподавателите на частния университет това съотношение е при $p < 0.01$ ($t(150) = -115.22$ със стойност $p = 0.000$ (Таблица 14) Както за държавния, така и за частния университет резултатите не показват статистически значима разлика по отношение на връзката между самоуважението и удовлетвореността от работата. **Отрицателните стойности ($t = -80.41$) за установената връзка в държавния университет и тази в частния университет ($t = -65.55$) определят обратната и насоченост – не самоуважението повлиява общата удовлетвореност от работата, а обратното удовлетвореността от работата повлиява нивата на самоуважение. Преживяването на удоволствие и удовлетворение от работата формират положителното ценностно отношение на преподавателя към себе, т.е. преживяванията в университетската среда са предиктор за нивото на самооценяване.**

3.2.3. Резултати за връзката между самоуважението и удовлетвореността от работата по пол

Доказване на хипотеза: Нивото на самоуважение и удовлетвореността от работата са личностни конструкти, които не се влияят от пола на изследваните лица

Както вече се доказва в предходната част, самоуважението и удовлетворението от работата са важни страни от дейността за университетския преподавател, без оглед на това къде работи. Социалната му роля е свързана с постигане на нематериален, краен продукт – подготовка на специалисти с висше образование за всички сфери на живота. Трудно може

да се каже, че принадлежността му към определен пол положително или отрицателно повлиява професионалните му качества и умения, които той притежава, но половата идентичност пряко се свързва с усещането за собствена ценност, а от там и с удовлетвореността от извършената работа и постигнатите резултати в нея. (Таблица 15) Според съвременни изследвания на Европейския институт за равенство между половете (EIGE), полът се определя като значима област на иновациите в областта на науката и технологиите¹, поради което измерването му е от съществено значение.

Таблица 15. Резултати за средните стойности на самоуважението и общата удовлетвореност от работата по пол (за цялата извадка)

Пол	Самоуважение	Обща удовлетвореност от работата
Мъже	22,880	134,513
Жени	22,427	134,678

Средните стойности на двете основни променливи, по пол, показват близка изразеност. И мъжете и жените, университетски преподаватели, оценяват равностойно собствената си значимост и преживяване на удовлетворение от работата си. Дескриптивната статистика дава възможност, чрез процес на сравнение, да се оценят резултатите за двете променливи по пол. Вижда се, че медианата е с еднакви стойности, а стойностите на модата са близки, което прави разсейването на резултатите минимално, те се доближават. (Таблица 16) И мъжете и жените, университетски преподаватели, дават близки по значимост резултати.

Таблица 16. Дескриптивна статистика на самоуважението и удовлетвореността от работата по отношение на пола (за цялата извадка)

	Мъже		Жени	
	Самоуважение	Удовлетворение от работата	Самоуважение	Удовлетворение от работата
Средна стойност	22.880	134.513	22.427	134.687
Стандартна грешка	0.368	1.288	0.385	1.367
Медиана	24.000	129.000	24.000	129.000
Мода	25.000	130.000	25.000	127.000
Стандартно отклонение	4.512	15.778	4.718	16.742
Отклонение	20.361	248.949	22.260	280.284
Kurtosis (ексцес)	0.810	1.282	-0.033	1.770
Асиметрия	-0.584	1.450	-0.841	1.629
Обем	28.000	75.000	22.000	71.000
Минимум	10.000	112.000	10.000	115.000

¹ Структурни промени в научноизследователското пространство (2017) Европейски институт за равенство между половете, <http://eurogender.eige.europa.eu>

Максимум	38.000	187.000	32.000	186.000
Сума	3432.000	20177.000	3364.000	20203.000
Общо	150.000	150.000	150.000	150.000

За конкретно разкриване изразеността на стойностите на сходството се прилага статистическа процедура t-тест за две независими извадки. Получените резултати за стойностите на самоуважението са свидетелство за това, че между мъжете (при $p < 0,01$ ($t(150) = 62,101$ и $p = 0.000$) и жените (при $p < 0,01$ при ($t(150) = 58,217$ и $p = 0.000$)) отсъства статистически значима разлика – доказателство, че *факторът пол не може да се приеме като статистически значима променлива при оценката на самоуважението при университетските преподаватели.* (Таблица 18) *Доказаното преобладаване на високото самоуважение се свежда до присъствието му както при мъжете, така и при жените.*

Таблица 18. Влияние на пола върху самоуважението на изследваните лица (N=300)

Самоуважение	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Мъже	62.101	150	0.000**	134.51333	131.9677	137.0590
Жени	58.217	150	0.000**	134.68667	131.9856	137.3878

** Correlation is significant at the <0.01 level

След прилагане на същата процедура t-тест върху резултатите за удовлетвореността от работата се установява, че статистическата им значимост за мъжете респонденти (на ниво на $p < 0,01$ ($t(149) = 104,413$ при $p=0.000$) и жените (с ниво на $p < 0,01$ ($t(149) = 98,531$ и $p = 0.000$)) също е значима (Таблица 19). Удовлетворението от работата е значима променлива както за мъжете, така и за жените. Това е доказателство, че *за мъжете и жените, университетски преподаватели, факторът пол не е значим при определяне на тяхната оценка относно удовлетвореността им от работата.*

Таблица 19. Резултати за удовлетвореността от работата по пол (за цялата извадка)

Удовлетворение от работата	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Мъжки пол	104.413	150	.000**	134.51333	131.9677	137.0590
Женски пол	98.531	150	.000**	134.68667	131.9856	137.3878

** Correlation is significant at the <0.01 level

Значимостта на пола е важна и при търсенето на връзка между самоуважението и удовлетвореността им от работата. (Таблица 20) Резултатите от статистическата процедура t-тест потвърждават статистическата достоверност на връзката между променливите по пол. *Както при мъжете, така и при жените посоката на значимостта е идентична с тази на цялата извадка – удовлетвореността от работата повлиява самоуважението на университетските преподаватели, а не обратното.(от отрицателните стойности на t-критерия на Стюдънт)*

Таблица 20. Връзка между самоуважението и удовлетвореността от работата по пол

(за цялата извадка)

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
самоуважение - удовлетворение от работата (мъже)	-111.633	18.778	1.533	-114.663	-108.604	-72.809	150	0.000**
самоуважение - удовлетворение от работата (жени)	-112.260	20.156	1.646	-115.512	-109.008	-68.213	150	0.000**

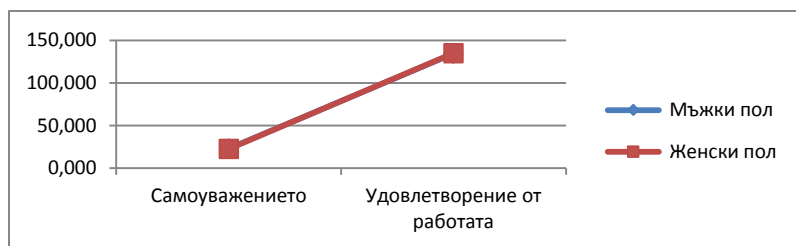
** . Correlation is significant at the <0.01 level

Статистическата значимост на връзката, между променливите по пол, се доказва и чрез прилагане на процедурата Хи-квадрат. За цялата извадка връзката между самоуважението и удовлетвореността от работата сред мъжкия академичен персонал (при $p < 0,01$ и $\chi^2 (1007 \text{ n}=150)=1410,023$ за $p=0.000$) и тази на женския академичен състав (при $p < 0,01$ и $\chi^2 (987 \text{ n} = 150) = 1471,283$, за $p = 0.000$) не показва статистически различия. **Тези резултати са доказателство, че полът не е важна диагностична променлива, която влияе върху самоуважението и удовлетвореността от работата на изследваните лица – университетски преподаватели от частен и държавен университет. Мъжкия и женски академичен състав имат сходни оценки за определяне на собствената си субективна значимост и удовлетвореност от работата си в университетска среда.(Таблица 21)**

Таблица 21. Резултати за Хи-квадрат между самоуважението и удовлетворението от работата по пол (за цялата извадка)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Мъжки пол	1410.023 ^a	1007	.000**
Женски пол	1471.283 ^a	987	.000**

** Correlation is significant at the <0.01 level



Графика 6. Ниво на самоуважение и удовлетворение от работата по пол (за N= 300)

Близките стойности на резултатите, представени на Графика 6, за двата изследвани конструкта показват почти еднакъв интензитет по променливата пол, което се представя при графичното им онагледяване.

3.2.4. Връзка между самоуважението и елементите на удовлетвореността от работата

Доказване на хипотеза: Самоуважението на университетските преподаватели не е в пряка за висимост от всички аспекти на удовлетвореността от работата

В организационната и трудова психология удовлетвореността от работата е един от най-изследваните личностни феномени. Причината се крие във факта, че ако служителът е удовлетворен, той е и по-активен и продуктивен. Успехът на всяка организация трудно се постига, ако служителите в нея не са доволни. Освен че е по-продуктивен, удовлетвореният работник по-малко отсъства от работа, живее с общите организационни проблеми и работи за тяхното преодоляване.

Връзката между удовлетвореността от работата и самоуважението субективизира всичко свързано с работата. Успешният работник е отговорен за работата си, търси възможности да се развива чрез нея, и приема колегите си като част от позитивния резултат на трудовата си активност. В изследваната извадка лица, тази връзка се доказва. Като сложен личностен конструкт удовлетвореността от работата съдържа в себе си елементи, които разкриват съдържанието и. На анализ са поставени девет такива: заплата, напредък, управление, вид на работата, възнаграждаване, работна процедура, сътрудници, естество на работата и комуникация. Относителното тегло, на всеки отделен елемент (поддомейн) в общата матрица на конструкта се разкрива чрез K (критерий на Кайзер) от приложен факторен анализ. Изследването доказва статистическа значимост само при три от поддомейните (скалите): *заплата, награждаване и управление* (Таблица 5) Тяхната връзка с останалите структурни елементи разкрива относителните връзки вътре в конструкта - елементът „заплата“ е свързан с обезщетението (при $K=0.999$) и вида на работата (при $K=0.324$). Поддомейнът „награждаване“ с повече елементи: напредък ($K=0.999$), работен процес ($K=0.462$), вид на работата ($K=0.596$) и комуникация ($K=0.751$), а поддомейнът „управление“ с две променливи: работен процес ($K=0.460$) и сътрудници ($K=0.612$). Тази вътрешна връзка обосновава констелационни отношения: *заплащането* университетските преподаватели, свързват с вида на работата и получаването на допълнителни обезщетения; *награждаването* кореспондира също с вида на работата, но и с възможностите им за професионален напредък и израстване, както и общуването с колегите, *управлението* - с наличието на сътрудници (екипна работа) и

естеството на работния процес, който включва тази възможност (Таблица 22) *Общите резултати, по трите структурни елемента на факторната матрица свързват удовлетвореността приоритетно с вида на работата и работния процес (дейността на преподавателите и процесът на нейното реализиране)*

Таблица 22. Матрица за удовлетвореността от работата чрез нейните подскали

	Factor		
	заплата	награждаване	управление
Обезщетение	.999	.003	.000
Напредък	.202	.911	-.120
Работен процес	.237	.462	.460
Сътрудници	-.052	.093	.612
Вид на работата	.324	.596	-.051
Комуникация	.154	.751	.196

Връзката между самоуважението и подскалите на удовлетвореността от работата показват положителна статистически значима корелационна връзка само между *самоуважението, награждаването и вида на работата*. (Таблица 23) Установените еднопосочни връзки между общата удовлетвореност от работата и самоуважението (Таблица 20) определят и насочеността на корелационната връзка спрямо елементите на удовлетвореността. Вида на работата, като елемент на удовлетвореността е в положителна връзка със самоуважението. Общата удовлетвореност расте от вида на работата, а вида повлиява самоуважението. ***Това е показател, че самоуважението расте, когато се увеличава удовлетвореността от работата*** ($r=0.590$, $p<0.01$) Потвърждава се валидността на връзката за влиянието на удовлетвореността от работата върху самоуважението на университетските преподаватели.

Макар и слаба, но съществува положителна корелационна връзка между награждаването, като елемент на удовлетвореността от работата и самоуважението. ($r = 0.158$, $p<0.01$) ***Удовлетвореността от работата се повлиява от награждаването, а когато то се увеличава, се увеличава и самоуважението на университетските преподаватели.*** ($r=0.322$, $p<0.01$) ***Връзките са статистически значими.***

Таблица 23. Корелационни отношения между награждаването, вида работа и самоуважението

		Самоуважение	Награждаване	Вид на работата
Самоуважение	Pearson Correlation	1	(,158)**	(,590)**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000
Награждаване	Pearson Correlation	(,158)**	1	,322**
	Sig. (2-tailed)	,006		,000
Вид на работата	Pearson Correlation	(,590)**	,322**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N		300	300	300

** . Correlation is significant at the <0.01 level (2-tailed).

Така получените резултати се включват в общия анализ за цялата извадка и се отнасят както за преподавателите от държавния университет, така и за тези от частния. Доказалата се зависимост (Таблица 15), че типът университет не е статистически значима променлива за определяне както на самоуважението, така и на удовлетвореността от работата при изследваните лица университетски преподаватели дава основание доказателството да се отнесе и до елементите на конструкта „удовлетвореност от работата“. Това се отнася и за променливата пол.(Таблица 20) ***Положителните корелационни отношения между тях и самоуважението се отнасят както за мъжете, така и за жените и не се свързват с вида на университета (частен или държавен)***

3.2.5. Анализ на връзката между личностните характеристики на изследваните лица и удовлетвореността от работата

Доказване на хипотеза. Личностните характеристики, ориентирани към иновативност, отговорност и позитивност в общуването, положително повлияват удовлетвореността от работата на университетските преподаватели.

Съвременните теории за личността са възникнали под влияние на теоретични, емпирични и методологични подходи, клинично наблюдение, психометрична традиция и експериментална практика. Съществуването на голям брой теории за личността са резултат от различни аспекти на описателната характеристика на личността или други елементи, свързани със структурата или динамиката в развитието и. В настоящото изследване в набора личностни характеристики се включват пет домейна: невротизъм, екстраверсия, отвореност към опит, сътрудничество и съвестност, като основни изследователски конструкти на Пет факторния модел на личността, създаден от Р. Кетел (BFI). Резултатите от проведеното изследване (за цялата извадка), са представени в Таблица 24. Допълнително, в таблицата, са включени и резултати за общата удовлетвореност от работата, за да се покаже връзката между тях. Общата удовлетвореност от работата варира в граници (минимална стойност 112 и максимална стойност 187), като средната стойност за скалата е $M = 134.600$. Получените, с помощта на дескриптивна статистика резултати за характеристиките на личността, имат също обхват на средни стойности: отвореност към опит $M = 32.027$ (с минимални и максимални стойности от 21 до 48), съвестност $M = 29.053$ (с минимални и максимални стойности от 17 до 43), сътрудничество $M = 29.980$ (с минимални и максимални стойности от 18 до 45), екстраверсия $M = 24.600$ (с минимални и максимални стойности от 16 до 36) и невротизъм с $M = 23.207$ (с минимални и максимални стойности от 13 до 36).

С най-висока степен на изразеност са три от изследваните черти на личността: *отвореност към опита, съвестност и сътрудничество*, следвани от невротизма и екстраверсията. Високите стойности по променливата „откритост към нов опит“ самоопределя университетските преподаватели като търсещи нови предизвикателства хора, отворени към иновациите в науката (които могат да са и тяхно дело). Това постигат с морално отговорно, добросъвестно отношение към професионалните си задължения (от средна стойност по домейна „добросъвестност“ ($\bar{X} = 29.053$) и сътрудничество с колегите си ($\bar{X} = 29.980$)).

Таблица 24. Резултати от дескриптивна статистика за характеристиките на личността и удовлетвореността от работата (за цялата извадка)

	Екстрове- р-ност	Сътрудни- чество	Добросъве- -стност	Невро- тизъм	Откритост към опита	Удовлетвореност от работата
Средна стойност	24.600	29.980	29.053	23.207	32.027	134.600
Стандартна грешка	0.198	0.335	0.300	0.238	0.278	0.938
Медиана	24.000	29.000	28.000	23.000	32.000	129.000
Мода	24.000	26.000	29.000	21.000	33.000	130.000
Стандартно отклонение	3.438	5.798	5.188	4.128	4.820	16.240
Отклонение	11.819	33.612	26.920	17.041	23.237	263.739
Kurtosis (експес)	0.366	-0.389	-0.394	-0.174	0.006	1.530
Асиметрия	0.356	0.601	0.462	0.191	0.391	1.542
Обем	20.000	27.000	26.000	23.000	27.000	75.000
Минимум	16.000	18.000	17.000	13.000	21.000	112.000
Максимум	36.000	45.000	43.000	36.000	48.000	187.000
Сума	7380.000	8994.000	8716.000	6962.000	9608.000	40380.000
Общо	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000

Приложеният статистическият анализ на получените данни, чрез еднофакторен анализ (ANOVA), свидетелства за наличие на статистически значима връзка (с различна степен на изразеност) между измерваните характеристики на личността и удовлетвореността от работата (Таблица 25). Резултатите са доказателство за наличие на значима връзка (при $p < 0,01$) между: екстраверсията и общата удовлетвореност от работата ($F=3,920$, $p=0,000$), сътрудничеството и удовлетвореността от работата ($F=5,617$, $p=0,000$), съвестността и удовлетвореността от работата ($F=3,920$, $p=0,000$) и откритостта към опита и удовлетвореността ($F=0,820$, $p=0,001$). Единствено характеристиката невротизъм няма статистическа значимост, тя не повлиява общата удовлетвореност от работата. **Отворените към хората и новостите преподаватели, общуващи с колегите си, демонстриращи сътрудничество и добросъвестно отношение към работата, изпитват силно чувство на удовлетворение от нея.**

Таблица 25. Резултати за статистическата значимост на връзката между характеристиките на личността и удовлетвореността от работата (за цялата извадка)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	-------------------	----	----------------	---	------

Екстравертност	Between Groups	4075.118	62	65.728	3.920	,000**
	Within Groups	3974.028	237	16.768		
	Total	8049.147	300			
Сътрудничество	Between Groups	5980.270	62	96.456	5.617	,000**
	Within Groups	4069.610	237	1.171		
	Total	10049.880	300			
Добросъвестност	Between Groups	4075.118	62	65.728	3.920	,000**
	Within Groups	3974.028	237	16.768		
	Total	8049.147	300			
Невротизъм	Between Groups	1378.645	62	22.236	1.418	,034*
	Within Groups	3716.541	237	15.682		
	Total	5095.187	300			
Откритост към опита	Between Groups	2240.981	62	36.145	.820	,001*
	Within Groups	4706.806	237	19.860		
	Total	6947.787	300			

**. Correlation is significant at the <0.01 level

*, Correlation is significant at the <0.05 level

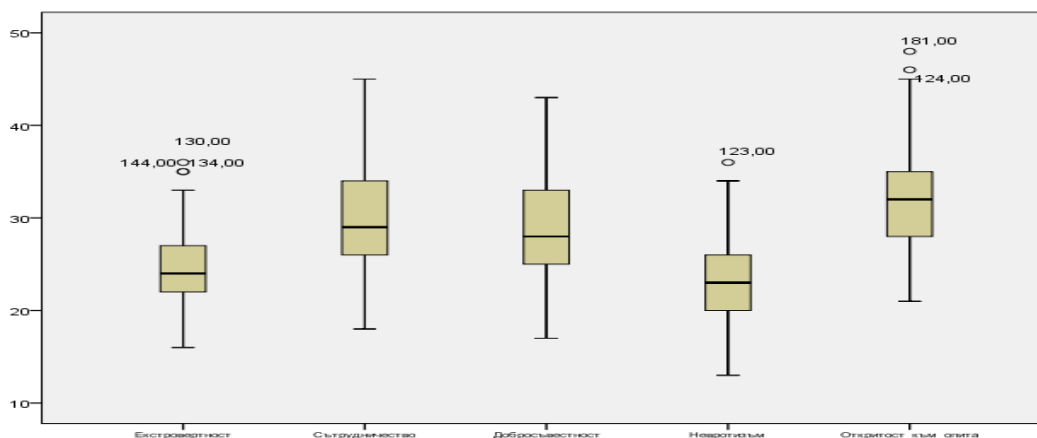
Приложената статистическа процедура хи-квадрат, потвърждава наличието на връзка между изследваните характеристики на личността и удовлетвореността от работата при университетските преподаватели в Република Северна Македония (Таблица 26). Това е доказателство, че **измерваните личностни характеристики са важни фактори, влияещи върху субективното преживяване на удовлетвореността от работата. Те са предиктори на удовлетвореността от работата.** (Таблица 26)

Таблица 26. Резултати за Хи-квадрат между личностните черти и удовлетвореността от работата (за цялата извадка)

Черти на личността	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Екстравертност	1504.702 ^a	1178	.000**
Сътрудничество	2211.511 ^a	1674	.000**
Добросъвестност	2047.466 ^a	1488	.000**
Невротизъм	142.001 ^a	1364	.130

**. Correlation is significant at the <0.01 level

*, Correlation is significant at the <0.05 level



Графика 6. Честото разпределение на удовлетвореността от работата по отношение на характеристиките на личността

Нагледното представяне на разпределението на резултатите за удовлетвореността от работата по отношение на личностните черти (Графика 6) показва, че в полето на личностните характеристики удовлетвореността най-малко се изразява чрез невротизма, следва екстраверсията, добросъвестността, сътрудничеството и най-силната изразеност има отвореността към опита. Това доказва хипотезата, че иновативните преподаватели, които отговорно се отнасят към работата си, които общуват с колегите си изпитват по-висока удовлетвореност от работата.

3.2.6. Връзка между характеристиките на личността, самоуважението и удовлетвореността от работата в зависимост от пола и вида университет

Доказва се хипотеза: Значимите личностни характеристики, обезпечаващи удовлетвореността от работата на университетските преподаватели се свързват със самоуважението им. Като личностни конструкти те не се влияят от пола и вида на университета.

За представяне на общата значимост на изследваните психологични конструкти и техните елементи се използва хектичният подход. Той се различава от холистичния, който изучава удовлетвореността от работата като едноизмерна конструкция, като обобщено отношение на университетските преподаватели към централното, свързано с работата усещане за резултата от опита, който всеки придобива по време на работа. Хектичният подход представя удовлетвореността от работата като многоизмерна конструкция, акцентираща върху ситуацията на работното място и всички релевантни фактори, свързани в работата, които допринасят за цялостното удовлетворение от нея. При формулирането на основната научна теза, на това изследване, се изходи от предположението, че удовлетвореността от работата в университетска среда не е следствие единствено от опита или научното звание на университетските преподаватели, тя е динамична субективна реалност, която смятаме, че зависи от самоуважението, наличните личностни характеристики, а не от половата принадлежност и вида на университетската среда (като форма на собственост). Комбинацията от тези променливи обобщава представата за присъствието и ролята на университетския преподавател в

образователната система на Република Северна Македонија. Използваният подход търси връзката между самоуважението, личностните характеристики и удовлетворението от работата, от гледна точка на типа университет и пола на преподавателя.

Дескриптивният анализ на трите променливи помага търсената връзка да се представи чрез представяне на връзката им с пола и типа университет едновременно. За изследваните лица – мъже, преподаватели в държавен университет (Таблица 26) средната стойност за удовлетвореността от работата е $M=131\,687$ и самоуважението е със средната стойност $M=23\,940$. От дескриптивната статистика на личностните черти се открояват: отвореност към опита ($M=29,851$), добросъвестност ($M=27,896$) и сътрудничество ($M=28,985$). Те са актуални за университетските преподаватели мъже от държавния университет.

Таблица 27. Дескриптивна статистика за характеристиките на личността, самоуважението и удовлетвореността от работата при изследваните лица от мъжки пол (от държавен университет)

Мъжки пол	Екстремност	Сътрудничество	Добросъвестност	Невротизъм	Откритост към опита	Самоуважение	Удовлетворение от работата
Средна стойност	24,194	28,985	27,896	23,075	29,851	23,940	131,687
Стандартна грешка	0,448	0,723	0,563	0,414	0,481	0,395	1,686
Медиана	24,000	28,000	28,000	23,000	30,000	25,000	128,000
Мода	2,000	26,000	29,000	21,000	28,000	25,000	130,000
Стандартно отклонение	3,665	5,920	4,609	3,390	3,936	3,233	13,803
Отклонение	1,431	35,045	21,246	11,494	15,493	10,451	190,521
Kurtosis (експес)	,693	0,201	0,071	-0,325	-0,071	0,923	5,733
Асиметрия	0,674	0,903	0,548	0,057	0,504	-0,791	2,323
Обем	19,000	25,000	22,000	16,000	18,000	16,000	75,000
Минимум	17,000	19,000	19,000	15,000	22,000	15,000	112,000
Максимум	36,000	44,000	41,000	31,000	40,000	31,000	187,000
Сума	1621,000	1942,000	1869,000	1546,000	2000,000	1604,000	8823,000

Сходни (с тези на мъжете) са резултатите на изследваните лица - жени, университетски преподаватели, работещи в същия тип университет. От описателната статистика (Таблица 26) се установява средна стойност по скалата на удовлетвореност от работата $M=132\,301$ и средна стойност на самоуважението $M=22,880$. Към характеристиките на личността средните стойности имат по-висока изразеност при: отвореност към опита ($M=31,530$), добросъвестност ($M=29,458$) и сътрудничество ($M=28,735$). Независимо, че за жените – университетски преподаватели средните стойности са по-високи, **доказаната вече липса на статистически значима разлика, по пол, между самоуважението и общата удовлетвореност от работата, както и сходните резултати за личностните**

характеристики, дават основание тези данни да се обединят и да се представят като част от образа на университетския преподавател в държавния университет

Таблица 26. Дескриптивна статистика за характеристиките на личността, самоуважението и удовлетвореността от работата при жени (от държавен университет)

Женски пол	Екстравертност	Сътрудничество	Добросъвестност	Невротизъм	Откритост към опита	Самоуважение	Удовлетворение от работата
Средна стойност	24,735	29,458	28,735	22,627	31,530	22,880	132,301
Стандартна грешка	0,379	0,698	0,565	0,388	0,682	0,498	1,638
Медиана	24,000	27,000	27,000	23,000	30,000	24,000	128,000
Мода	24,000	25,000	26,000	23,000	27,000	25,000	128,000
Стандартно отклонение	3,450	6,356	5,149	3,533	6,212	4,535	14,923
Отклонение	11,904	40,398	26,514	12,481	38,594	20,571	222,701
Kurtosis (експес)	0,104	-0,156	-0,113	0,074	-0,160	1,798	4,159
Асиметрия	0,460	0,985	0,731	-0,213	0,843	-0,449	2,091
Обем	17,000	24,000	22,000	17,000	25,000	28,000	69,000
Минимум	18,000	21,000	21,000	13,000	23,000	10,000	115,000
Максимум	35,000	45,000	43,000	30,000	48,000	38,000	184,000
Сума	2053,000	2445,000	2385,000	1878,000	2617,000	1899,000	10981,000

Резултатите по пол, за изследваните лица от частния университет, са поместени в Таблица 27 и Таблица 28. Средната стойност за конструкта „удовлетвореност от работата“ в изследваната извадка мъже е $M=136.963$, а средната стойност на самоуважението $M = 21.829$. С най-висока изразеност са личностните характеристики отново се извяват: отвореност към опита при $M = 33.488$, добросъвестност с $M = 30.866$ и сътрудничество $M = 29.280$. Невротизмът е най-слабо изразен.

Таблица 27. Дескриптивна статистика за характеристиките на личността, самоуважението и удовлетвореността от работата при мъже (от частен университет)

Мъжки пол	Екстравертност	Сътрудничество	Добросъвестност	Невротизъм	Откритост към опита	Самоуважение	Удовлетворение от работата
Средна стойност	24,671	30,866	29,280	23,110	33,488	21,829	136,963
Стандартна грешка	0,345	0,562	0,569	0,528	0,452	0,542	1,875

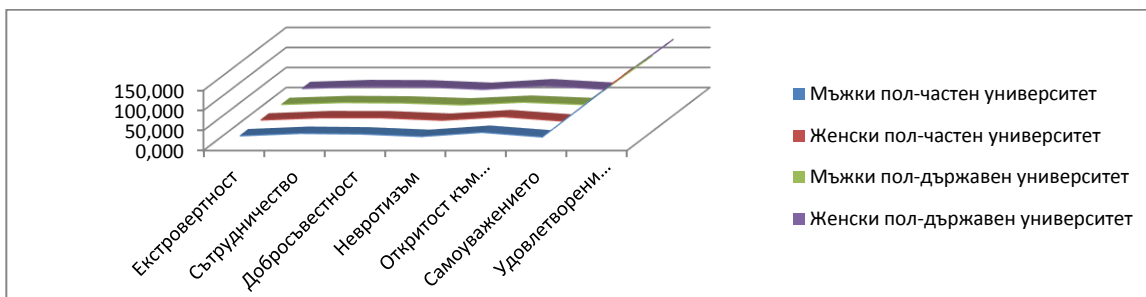
Медиана	24,000	30,500	28,000	23,000	33,500	23,000	130,000
Мода	23,000	31,000	25,000	26,000	35,000	25,000	123,000
Стандартно отклонение	3,127	5,091	5,150	4,784	4,089	4,906	16,982
Отклонение	9,779	25,920	26,525	22,889	16,722	24,069	288,381
Kurtosis (ексцес)	0,981	-0,340	-0,603	-0,435	0,259	-0,444	-0,186
Асиметрия	0,488	0,151	0,464	0,256	-0,205	-0,608	0,989
Обем	17,000	25,000	21,000	23,000	22,000	21,000	64,000
Минимум	18,000	18,000	19,000	13,000	21,000	10,000	116,000
Максимум	35,000	43,000	40,000	36,000	43,000	31,000	180,000
Сума	2023,000	2531,000	2401,000	1895,000	2746,000	1790,000	11231,000
Общо	82,000	82,000	82,000	82,000	82,000	82,000	82,000

Изследваните променливи, при жените университетски преподаватели от частен университет, са със средна стойност по скалата на удовлетвореността от работата $M=1373426$ и средната стойност на самоуважението $M=22.103$. Характеристиките на личността включват по-висока изразеност за: отвореност към опита ($M=33.015$), добросъвестност ($M=30,309$) и сътрудничество ($M=30.329$) Както и в държавния университет с по-малки средни стойности е представен невротизма ($M = 22.103$).

Таблица 28. *Дескриптивна статистика за характеристиките на личността, самоуважението и удовлетвореността от работата при жени (от частен университет)*

Женски пол	Екстрове ртност	Сътрудни чество	Добросъве стност	Невротизъм	Откритост към опита	Самоува жение	Удовлетво рение от работата
Средна стойност	24,750	30,529	30,309	24,162	33,015	22,103	137,426
Стандартна грешка	0,436	0,687	0,681	0,548	0,426	0,637	2,230
Медиана	25,000	29,000	30,000	23,500	33,000	24,000	130,000
Мода	27,000	28,000	27,000	22,000	33,000	25,000	127,000
Стандартно отклонение	3,593	5,666	5,618	4,517	3,513	5,252	18,388
Отклонение	12,907	32,104	31,560	20,406	12,343	27,586	338,129
Kurtosis (ексцес)	0,246	-0,576	-0,423	-0,687	0,101	-0,784	0,418
Асиметрия	-0,128	0,334	0,019	0,175	-0,221	-0,674	1,262
Обем	17,000	22,000	24,000	19,000	18,000	19,000	71,000
Минимум	16,000	19,000	17,000	15,000	23,000	12,000	115,000
Максимум	33,000	41,000	41,000	34,000	41,000	31,000	186,000
Сума	1683,000	2076,000	2061,000	1643,000	2245,000	1503,000	9345,000
Общо	68,000	68,000	68,000	68,000	68,000	68,000	68,000

На Графика 7 нагледно са представени резултатите за средните стойности на изследваните лица (мъже и жени, университетски преподаватели) за личностните им характеристики, самоуважението и удовлетвореността от работата. Вижда се близката изразеност на резултатите по променливи.



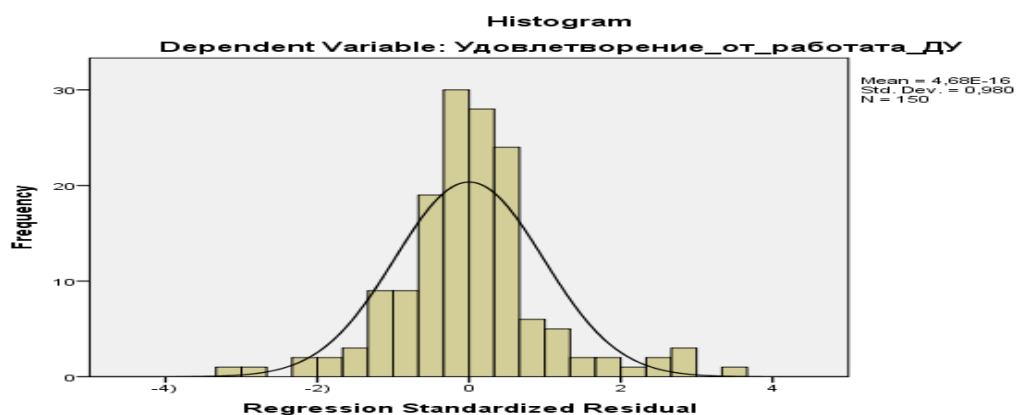
Графика 14. Резултати за характеристиките на личността, самоуважението и удовлетвореността от работата за цялата извадка

Приложената процедура на регресионен анализ и t-тест, на резултатите за предикторите на университетските преподаватели от държавния университет показва, че удовлетвореността от работата зависи преди всичко от сътрудничеството. (Таблица 29) То е статистически най-значимият предиктор. За преподавателите от частния университет най-значимият статистически фактор е самоуважението. (Таблица 30) Останалите два фактора също са значими, но с по-малка степен на изразеност.

Таблица 29. Връзка между предикторите и удовлетвореността от работата (за държавния университет)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	109,036	12,751		8,551	,000	83,831	134,240					
Самоуважение	-,393	,264	-,110	-1,490	,138	-,915	,128	-,438	-,124	-,092	,690	1,448
Откритост към опита	-,366	,272	-,090	-1,345	,181	-,904	,172	,140	-,112	-,083	,838	1,193
Сътрудничество	1,055	,218	,451	4,848	,000**	,625	1,485	,646	,376	,298	,437	2,290

** . Correlation is significant at the <0.01 level

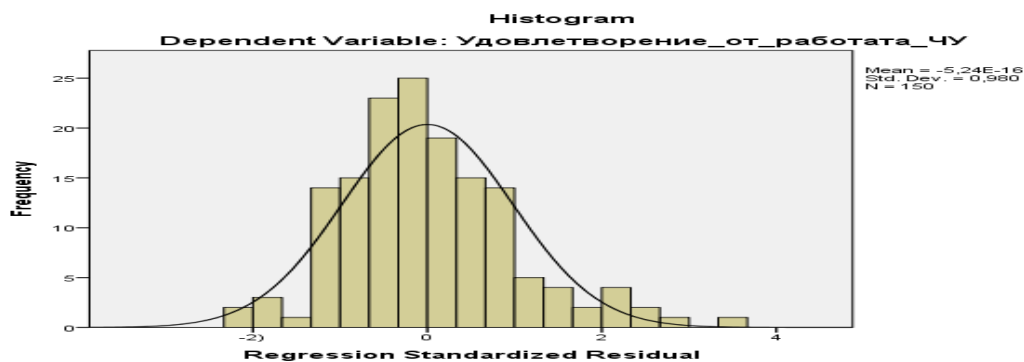


Хистограма 1. Разпределение и плътност на случаите за удовлетвореността от работата на преподавателите от държавния университет

Таблица 30. Връзка между предикторите и удовлетвореността от работата (за частния университет)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	148,568	17,657		8,414	,000	113,665	183,471					
Самоуважение	-1,449	,261	-,416	-5,542	,000*	-1,966	-,932	-,727	-,420	-,284	,466	2,146
Откритост към опита	-,001	,285	,000	-,002	,998	-,564	,562	,111	,000	,000	,901	1,110
Сътрудничество	,472	,233	,143	2,024	,045	,011	,933	,595	,167	,104	,524	1,909

** . Correlation is significant at the <0.01 level



Хистограма 2. Разпределение и плътност на случаите за удовлетвореността от работата на преподавателите от частния университет

Резултатите потвърждават хипотезата, че предикторите за удовлетвореността от работата в университетска среда са и личностно ориентирани. Полът и типа на университета не повлияват това. За доказване на връзката между удовлетвореността от работата, самоуважението и личностните характеристики по пол и типа университет, в който работят университетските преподаватели се прилага регресионен анализ. (Таблица 31 и Таблица 32) С помощта на коригирания R2 (квадрата на многостепенната корелация) се установява, че *за държавния университет изследваните променливи засягат 53,8% (регулирана площ от извадката 0,538) от общата извадка, която се изследва, а в частния университет този процент е малко по-висок (60,8%, регулирана площ 0,608).* Високият процент на валидност и за двата университета е доказателство, че получените резултати имат статистическа значимост, а измерваните променливи са в отношения, които доказват това.

Таблица 29. Квадрат на множествена корелация (държавен университет)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
DU	,678 ^a	,460	,538	10,78983

Таблица 30. Квадрат на множествена корелация (частен университет)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
CHU	,790 ^a	,624	,608	11,00486

Predictors: (Constant), Екстровеерност, Самоуважението, Невротизъм, Откритост към опита, Добросъвестност, Сътрудничество
Dependent Variable: Удовлетворение от работата

Статистическата значимост на всички променливи, участващи в изследването, се доказва също чрез приложен регресионен анализ. Резултатите, от него, доказват, че и в **двата вида университети, ролята на предиктори за удовлетвореността от работата играят сходни личностни характеристики: екстраверсия, самоуважение, откритост към опита, добросъвестност и сътрудничество.** Не се установява наличие на статистически различия, а високият коефициент на съвместимост доказва това. (Таблица 31)

Таблица 31. Регресионен анализ за предикторите и удовлетвореността от работата

Model	DU/ CHU	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14201,756	6	2366,959	20,331	,000***
	Residual	16648,137	150	116,421		
	Total	30849,893	150			

**. Correlation is significant at the <0.01 level

Predictors: (Constant), Екстраверност, Самоуважение, Невротизъм, Откритост към опита, Добросъвестност, Сътрудничество
Dependent Variable: Удовлетворение от работата

Всички резултати на измерваните променливи, участващи в изследването са във вътрешна съгласуваност и функционалната корелационна зависимост, между тях, е доказателство за обективността на получените данни.

Обобщение на резултатите от проведеното изследване

Работата има важно място в живота на всеки човек. Освен, че му осигурява материални средства за задоволяване на основните му нужди, тя има значима социална и психична функция. От социална гледна точка работата дава възможност на всеки човек, за взаимодействие с другите хора и удовлетворение на социалните му потребности, докато от психологична - тя е един от най-важните ресурси, който стимулират неговата трудова активност, професионална самоопределеност, желание за саморазвитие и дори стремеж към самоактуализация. Всичко това положително повлиява представата на личността за себе си и собствената значимост. Работейки човек изпитва различни чувства – на удовлетворение, удоволствие, на омраза, липса на желание, стремеж към постижения и др. Удовлетвореността от работата е афективното отношение към нея и работната ситуация. Степента на удовлетвореността, от работата, е личностно обоснована и се влияе от множество лични и организационни фактори, както и от тяхното взаимодействие. Личностните фактори са входът към организационната общност и участието в нея, чрез неговите психологични характеристики (степен на самочувствие, стрес и обща удовлетвореност от живота), както и общи характеристики като възраст, пол и образование. Работната среда формира трудови навици, но преживяването на личностната значимост зависи от организационната култура, типологията на взаимоотношенията и самооценката за крайните резултати от вложения труд.

Университетските преподаватели работят в професионална академична среда в която експонират личностните си характеристики и търсят ниво на удовлетворение от постигнатите резултати от научно-изследователската и преподавателската си дейност. Целта на проведеното психологично изследване, в настоящата разработка, е да се потърси връзката между личностните характеристики, самочувствието и удовлетвореността от работата при академичен състав, нает в държавен и частен университет в Република Северна Македония.

Резултатите от изследването потвърждават идеите на организационните психолози, че най-важната от всички социални нагласи, сред служителите в една организация е тази към работата. Тя формира преживяването на удовлетвореността и може да се определи като познавателен, ефективен и оценъчен отговор на работника към нея. Удовлетвореността е сложната нагласа, включваща определени предположения и убеждения относно работата, чувствата и оценките за изпълнението и поради това е една от най-изследваните теми в областта на човешкото поведение в организацията. Причината за това е убеждението, че доволеният работник е продуктивен и че успехът на една компания е немислим, ако служителите са недоволни, затова удовлетвореността от работата се представя и като важен фактор за развитие на самоуважението и обратно.

Връзката между тях се изследва от десетилетия от много различни изследователи. Доказва се, че самоуважението моделира връзката между производителността и удовлетвореността от работата, но също така повлиява областите на удовлетвореността от работата, като комуникация, възнаграждение и общуване. (Lopez, 1982). Това се отнася и за университетските преподаватели. Hamid Reza Alavi и Mohammed Reza Askaripur (2003) доказват, че преподавателите с високо самоуважение имат по-голяма удовлетвореност от работата, отколкото преподавателите с ниско самоуважение. Подобни резултати, но с други изследвани лица са получени и от други изследователи (Lopez & Greenhaus, 1978; Kohan, 2002; Abraham, 1999; Capser & Fishbein 2002; Alavi & Askaripur, 2003). Независимо от тях все още недостатъчно е разкрита връзката на ниво университетски преподаватели, тъй като създаването на частни образователни университети променя личностните нагласи и социалните оценки за работещите в тях. Пременят се и някои от условията за стимулиране и оценяване на преподавателския труд, особено от гледна точка на половата принадлежност и статусната позиция на преподавателя.

Настоящото проведено изследване доказва, че независимо от принадлежността си към частен или държавен университет, преподавателският състав притежава високо ниво на самоуважение. Като цяло университетският преподавател в Република Северна Македония оценява високо личностната си значимост и ефективност, като средното и ниско ниво на самоуважение не повлияват чувството му за удовлетвореност от извършената работата и нейния резултат.

Доказаха се статистически значими връзки между удовлетвореността от работата и нейните поддомейни с високото ниво на самоуважение. Университетските преподаватели, независимо от пола и университета в който работят, когато имат високо ниво на самоуважение демонстрират и високо ниво на удовлетвореност от работата като цяло и относно нейните съдържателни страни (заплащане, условия на труд, израстване, награждаване, управление на работния процес, комуникации) Настоящото изследване доказва, че удовлетворението от работата повишава и самоуважението на извършващият я. Доказа се, че обратната връзка не е статистически значима.

Вторият елемент на получените резултати обхваща връзката между личностните характеристики на университетските преподаватели и удовлетвореността от работата им. Измерените стойности на личностните черти, структурно представляват постоянни характеристики в индивидуалното поведение. Те не са независими категории, а са взаимосвързани и организирани в едно цяло и представляват предразположенията да се действа по определен, последователен начин в различни ситуации. Редица проучвания в професионалната психодиагностика изследват връзката между удовлетвореността от работата и личностните черти, като за теоретичната основа се приема Петфакторния модел на личността (McCrae & Costa, 1990) като цялостна таксономия на личностните черти. Той предполага, че основната структура на личността може да бъде описана чрез пет широки измерения: екстраверсия, отвореност към опита, добросъвестност,

сътрудничество и невротизъм. Множество емпирични проучвания потвърждават стабилността на този модел за извадки от различни популации, независимо от възрастта, образованието, социално-икономическия статус, психичното здраве или културата. (Knežević, Džamonja-Ignjatović i Đurić- Jočić, 2010). Те се свързват с удовлетвореността от работата и самоуважението. Много отдавна, още през 30 години на миналия век Хопок (Hoprock, 1935, Judge, Heller & Mount, 2002) открива значителна връзка между емоционалната стабилност, като личностна черта на служителите и мерките за удовлетвореност от работата. Авторите доказват, че неудовлетвореността от работата е следствие от емоционалното страдание на индивида, а удовлетвореността - от преживяването на положителни чувства. Множество проведени изследвания, след това установяват, че невротизмът е негативно свързан с удовлетвореността от работата, докато съвестта и екстраверсията са в положителна връзка. Удоволствието и откритостта към опита не са установени като важни фактори за удовлетвореността от работата в мета-анализа на Jharkhand и колегите (Judge et al., 2002), но от друга страна, резултатите от проучване на McRae и Costa (McCrae & Costa, 1991), доказват че положителните чувства са важен предиктор за удовлетвореността от работата. Други автори като Барик и Маунт (Barrick & Mount, 1991, Judge et al., 2002) откриват положителната връзка между добросъвестността и удовлетвореността от работата, като приемат, че хората с високо ниво на морал показват добро изпълнение на работните си задължения, което води до признаване на тяхната ефективност. В изследване за определяне на личностните черти, като предиктори на удовлетвореността от работата на университетските преподаватели и сътрудници се доказва, че значими предиктори за общото удовлетворение от работата им са сътрудничеството и невротизма, докато другите характеристики не влияят на конструкт като удовлетвореността от работата (Матанович, 2009) *Нашето изследване не потвърди тези заключения. Според резултатите, получени чрез прилагане на петфакторния модел на личността и скалата за удовлетвореност от работата, се установи, че най-високи средни стойности имат три характеристики на личността: отвореност за опит, добросъвестност и сътрудничество във връзка с променливата удовлетвореност от работата. Домейните невротизъм и екстраверсия са с по-ниски средни стойности. Резултатите доказват и че има статистически значима връзка между всички личностни характеристики и удовлетвореността от работата. По значима е тя (при ниво на $p < 0,01$) за екстраверсията, сътрудничеството и добросъвестността, за разлика от връзката между невротизма, отвореността за опит и удовлетвореността от работата (на ниво $p < 0,05$). Резултатите от теста Chi-square свидетелстват за наличие на статистическа връзка между характеристиките на личността и удовлетвореността от работата за извадката на академичния състав в Република Северна Македония, независимо от пола на изследваните лица и вида на университета, в който работят (частен или държавен).*

Връзката между нивото на самоуважение и удовлетвореността от работата е търсена от много изследователи. Баумеистер, Кембел, Кругер и Вос (2003) се фокусират върху

връзката високото ниво на самоуважение - високи производствени резултати, междуличностен успех, щастие, здравословен начин на живот и висока удовлетвореност от работата. Според резултатите малко са индикациите, показващи че самоуважението всъщност води до по-добро удовлетворение от работата. Когато става въпрос за самоуважението, като причина за доброто отношение към работното място, този тип твърдения обикновено са трудни за доказване, но е безспорен фактът, че по-високото самоуважение влияе на удовлетвореността от работата (Baumeister, Heatherton & Tice, 1993). В проучване на Соусло и Орт (2013) е установено, че ниското самоуважение и общата удовлетвореност от работата също са силно свързани. Това се потвърждава и от изследване доказващо, че ниското самоуважение е потенциален предиктор на недоволството от работата. (Huysse, Groot, Pavlova, & Joling, 2015). Съществуват и резултати, потвърждаващи силната зависимост между самоуважението и аспектите на удовлетвореността от работата (Sabri, Ilyas, & Amjad, 2011), възнагражденията, заплащането и колегите (Adhikari & Barbhuiya, 2016; Chipunza & Malo, 2017). Резултатите от проучване за връзката между самоуважението и удовлетвореността от работата във висшите учебни заведения в Пакистан разкриват, че само някои аспекти на удовлетвореността от работата са значителни: комуникация, колеги, заплащане, обезщетения и естеството на работа (Rasheed, Humayon, Sarwar, & Aslam, 2010). Друго изследване, проведено Амин, Шах и Татлах (2013) в университетите в Бумбай, доказва, че самоуважението има силна и положителна статистическа зависимост с някои аспекти на възнаграждението, заплащането, обезщетенията, вида работа и комуникацията (Bhatti, Cheema, Shaikh, Syed & Bashir, 2014). Сходни резултатите са получени и от изследване на 17 публични и частни университети с доказана връзка между заплащането, обезщетенията и възнагражденията с удовлетвореността от работата (Hina, Zamir & Nudrat, 2014), за 500 университетските преподаватели от истанбулски университети, сътрудничеството, комуникацията и възнаграждението имат положителна връзка с удовлетвореността от работата (Amjad, Sabri, Ilyas, & Hameed, 2015). *Нашето изследване допълни обхвата на изследванията с подобна насоченост. Доказана е налична връзка между всички аспекти на удовлетвореността от работата (заплата, възнаграждения, управление, израстване, работен процес, вид на работата и комуникация) с нивото на самоуважение. Факторният анализ разкрива, че само някои аспекти на удовлетвореността от работата са важни предиктори за високото самоуважение на академичния състав в университетите в Република Северна Македония. Такива са: награждаването, естеството на работата и заплащането, които го стимулират.*

Създателят на идеята за изследване на самоуважението, като личностен конструкт, М.Розенберг го разглежда като глобална едноизмерна конструкция, чиято структура се състои от определени специфични области, към които се отнасят и академичните постижения. (Rosenberg, 1998). В този смисъл би могло да се каже, че самоуважението е термин, емоционално-ценностна конструкция на самоизображението, която съдържа и самооценка за половата принадлежност. (Fulgosi, 1990) Такава оценка е с относително по-

траен характер, не е обвързана само с конкретна ситуация, а с продължителни условия на живот и специфична социализация. То е знак, че човек иска да бъде самооценен, способен да се справи с житейските задачи и трудности и успешно да ги решава. Самоуважението е необходимостта, желанието на човек да бъде компетентен, силен, успешен, свободен и независим от другите. По-високото самоуважение води до повече оптимизъм, надежда, енергичност, инициативност, вярвания в собствената ефективност и чувство за контрол над собствената съдба. Хората, които мислят, за себе си и своите способности, по положителен начин, са високо ценени по време на процеса на самооценка и обратно. Това се отнася и за мъжете и за жените.(Judge, Locke, & Durham, 1997) Изследване, проведено сред преподаватели в района на Керман в Иран, потвърждава наличието на връзка между самоуважението и удовлетвореността от работата с пола на изследваните лица. Авторите доказват, че полът не е значим фактор, който влияе върху тях.(Alavi, Askaripur, 2003). Друго по-ранно изследване установява сходни зависимости – мъжете, университетски преподаватели с високо самоуважение имат по-висока удовлетвореност от работата, отколкото мъжете с ниско самоуважение. Това се отнася и за жените преподаватели. И мъжете и жените са с преобладаващо високо ниво на самоуважение. (Lopez, 1982; Resnick, Fauble & Osipow, 2000). Друго подобно проучване е проведено през 2002 г. от Андреа Коан и Браян П. О'Конор. Те изследват връзката между удовлетвореността от работата и пола. Резултатите показват, че високото самоуважение влияе на удовлетвореността от работата, но полът на изследваните лица (преподаватели в университет) не влияе върху самоуважението и удовлетвореността от работата. Респондентите от двата пола са еднакво доволни от работата, която вършат (Kohan, Sonog, 2002). Различни са резултатите от изследване на Лиан Хванг Чиу за изучаване на връзката между самоуважението, удовлетвореността от работата и пола, сред академични преподаватели от университети в Токио. Резултатите доказват, че има силна връзка между удовлетвореността от работата, самоуважението и пола - мъжете преподаватели показват по-голямо самоуважение и по този начин и по-висока удовлетвореност от работата в сравнение с жените (Chi, 1990). Едуард С. Каспър и Стивън Фишбейн (2002) изследват удовлетвореността от работата и успехите в нея, като модератори на самоуважението сред университетските учени (професори, асистенти и сътрудници). Те установяват, че променливите на удовлетвореността от работата, успеха и пола имат съществена и значима връзка със самоуважението.Общото удовлетворение от работата е важен предиктор за самоуважението, различията в неговите нива се проявяват не само на нивото на удовлетвореността от работата, но са свързани и с пола на изследваните лица. Мъжете преподаватели, които имат по-високо самоуважение, са по-доволни от работата си, отколкото жените преподаватели. (Casper & Fishbein, 2002) *Проведеното изследване доказва, че както удовлетвореността от работата, така и самоуважението не са статистически свързани с пола на университетските преподаватели. Те са представени почти с еднакви диапазони сред мъжкия и женския академичен персонал, което е доказателство, че полът не е важен демографски фактор, влияещ върху*

самоуважението и удовлетвореността от работата сред изследваните лица. Както мъжете, така и жените университетски преподаватели, имат еднакво високо самоуважение и са доволни от работата си като такива.

Последният елемент от изследването е търсенето на връзка между самоуважението, личностните характеристики, пола, вида на университета и удовлетвореността от работата. Безспорен е фактът, че с помощта на работата си човек си осигурява икономическа сигурност, място и статус в общността, развива своята личност, оформя своята идентичност, развива своите умения и способности. Много често чрез работата той намира смисъла в живота си. На работното си място човек прекарва повече време, отколкото в домашната, семейна или приятелска среда. Ако не е доволен от работната среда, той се чувства неудовлетворен, лесно се изморява и оценява ниско ефективността си. Хората, които не са доволни от работата си, са по-склонни да изпитат „синдром на прегаряне“, депресия, тревожност и по-ниска самооценка. Работната среда (нейното съдържание) е важният социален фактор за развитие на самоуважението и преживяването на удовлетвореност от свършеното, постигнатото или очакваното от работника. Тя го мотивира да бъде професионално активен или пасивен. Личностният потенциал подпомага този процес, затова има много различни променливи, личностни качества, които могат да бъдат свързани с удовлетвореността от работата (Reiner & Zhao, 1999), като полът също повлиява усещането за професионална удовлетвореност. (McLean & Andrew, 2000) Доказана е положителната връзка между чертите на личността и самоуважението - екстраверсията, съвестта и откритостта положително корелират със самоуважението, докато невротизмът отрицателно със самоуважението (Caspi et al., 2005; Watson et al., 2002; Francis, 1996; Swickert, Hittner, Kitos, & Cox-Fuenzalida, 2004). Самоуважението също е важен фактор за удовлетвореността от работата (Lin, 2011). Последната включва положителните преживявания, относно работа, като резултат на сравнение между действителните, настоящи резултати с желаните или очакваните от човека (Oshaghemi, 1999). Всъщност удовлетвореността от работата е емоционалният отговор на работника за постигнатите реални резултати, които покриват очакваните или ги надскачат. (Weiss, 2002) *Променливите, свързани с удовлетвореността от работата, контрола, взаимоотношенията, естеството на работата, се доказват в нашето изследване, като значими за оценяване на работната университетска среда в Република Северна Македония. Резултатите показват, че както самоуважението, така и удовлетвореността от работата, не се влияят от пола на университетския преподавател.* Доколко типът университет (частен или държавен) повлиява резултатите по всички променливи се установява със статистическа процедура за квадрат на многостепенна корелация. Съществуват множество научни изследвания, които търсят връзката между самоуважението, удовлетвореността от работата и типа университет. През 80 години в изследване на Lopez (1982) се доказва, че по-високото самоуважение се среща сред преподавателите в държавните университети. Условиата, предлагани в тях, са по-привлекателни от тези, предлагани от частните университети. Преподавателите в

държавните университети са данъчно осигурени и получават обезщетения за работа и пенсиониране, в сравнение с частните университети, където това не се предлага в пълнота. (Ghazali, Shah, Zaidi, & Tahir, 2007). Самоуважението при преподавателите в частните университети е по-високо, тъй като там има по-високо заплащане и по-добри материални условията за работа (Mubashir & Kausar, 2005). За Фрайзен (2003), Мванж, Мекаслин (1994) и Варца и самоуважението и удовлетвореността от работата са по-високи сред академичния персонал в държавните университети. За разлика от тях Ходсон (2009), Кели (1989) и Мајн (1993) установяват, че самоуважението и удовлетвореността от работата са по-високи сред академичния състав в частните университети. *Нашето изследване доказва, че типът университет не е решаващ фактор за оценката на самоуважението и удовлетвореността от работата на академичните преподаватели. Като личностно ориентирани конструкти и самоуважението и удовлетвореността от работата, повлияват функционирането на университетската среда като цяло, спомагат за развитието на организационната и структура и култура, както в държавния, така и в частния университет.*

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовата активност на всеки човек е неразделна част от неговия живот. Човек работи, за да се чувства полезен, необходим, за да общува професионално, да споделя общи стремежи, мечти и цели. Като работи той удовлетворява социалната си потребност да бъде част от среда, която създава материални и нематериални блага за хората от общността, към която принадлежи. Индивидуалните си потребности задоволява като в работата си търси сътрудничество, възможности за доказване, стреми се към професионално развитие и израстване, проявява колегиалност, мотивира се да бъде успешен в това, което прави и лоялен към организацията, която го е наела. Съдържанието, характеристиките на работната среда и присъствието на личността в нея са сред проблемите, които са най-изследвани в организационната и трудова психология. Затова проучването на връзката между самоуважението и личностните характеристики с удовлетвореността от работата на университетските преподаватели е предизвикателство, свързано с работата на специалистите, които подготвят бъдещите работници в различните социални сфери. Резултатите, от всяко ново изследване, потвърждават или отхвърлят предходни, но винаги с актуални, защото се променят професионалните общности, изискванията към тях, условията на труд и критериите за самооценяване.

Интензивното развитие на промените във висшето образование в Република Северна Македония го прави част от институциите, които са изправени пред много предизвикателства и трансформации, за да подобрят своите резултати в съответствие с международните стандарти. Университетите не само се сблъскват с променящите се традиционни академични роли, но включват и нови условия на работа и технологични изисквания (Mapasela & Nay, 2006). Те са ключов елемент в нивото на национални усилия за изграждане на икономика, основана на знанието (Austin, et al., 2014), превръщайки се в центрове, в които младите хора придобиват нов опит и знания, като по този начин се

развиват в иновативни и морални личности. Университетските преподаватели са оценени като значими, важни хора, които са изправени пред нови социални предизвикателства, пред необходимостта да трансформират и подобрят качеството на своята работа не само в държавния, но и в частния сектор. Те се сблъскват с повече проблеми в работата си не само като преподаватели, но и като конкуренти в бързия напредък в образователния сектор (Mohd, 2009). Това предполага промяна на трудовите ценности, по-добро структуриране на работата, търсене на промяна в условията на труд и компенсаторни пакети и политики за развитие на човешките ресурси. Подобни констатации допринасят за преосмисляне на личностните и професионални ценности. Всяко изследване, свързано с образователната система, стимулира получаване на отговори около въпросите, свързани с личностните и организационни стойности, които могат да помогнат за увеличаване на удовлетвореността от работата (Ho, 2006; Froese & Xiao, 2012; Lim, 2010).

Подробен анализ на състоянието на висшето образование в Република Северна Македония е направен за периода 2000 - 2018 година, като за критичните моменти са изброени: професионално развитие, кариерно израстване, мотивация, възможности за самоусъвършенстване, баланс между работа и живот, междуличностни отношения, социални ползи, награди, условия за работа, признаване или организационна подкрепа. През последните години са проведени множество проучвания за търсене на степента на положително оценяване на себе си и удовлетвореността от работата в университетска среда. Изследване от 2005 година, основаващо се на предходни заключения, че „факторите, влияещи върху удовлетвореността от работата, варират сред служителите в публичния и частния сектор“ (DeSantis & Durst, 1996: 86) установява, че самоуважението е по-високо сред преподавателите в държавните университети, отколкото в частните университети (Mubashir, Kusar, 2005). Това се потвърждава и от изследване две години по-късно (Tabasum, Ali, Bibi, 2007). Изследванията потвърждават, че нивото на удовлетвореност от работата сред професорите варира също в зависимост от типа университет (държавен или частен) (Akhter, Hashmi, & Naqbi, 2010; Kaur & Sidana, 2011; Mahmood, Nudrat, Asdaque, Nawaz, & Haider, 2011; Rahaman, 2012; Gupta & Gehlawt, 2013; Chughati & Perveen, 2013). Преподавателите, работещи в независими и частни университети, показват по-високо ниво на удовлетвореност в сравнение с тези от държавните университети. (National Center for Education Statistics, 1997; Ahmed Crossman & Harris, 2006), други проучвания сочат, че преподавателите в държавните университети са по-доволни (Gupta & Gehlawt, 2013; Chughati & Perveen, 2013). Съществува и трети вид оценки, които не показват различия в удовлетвореността от работата между преподавателите, работещи в държавните и частни университети (Akter et al., 2010). Резултатите от нашето изследване се приобщават частично към последните. Интересен е фактът, че с течение на времето „се стопява“ разликата между видовете университети. Това го доказва проведеното, от нас изследване, което *установява, че както самоуважението, така и удовлетвореността от работата имат еднакъв интензитет сред академичния преподавателски състав, независимо дали става дума за държавен или*

частен университет. Преподавателят високо оценява своя професионален опит, знания и умения, което повлиява общата му удовлетвореност от работната среда, условията и изискванията в нея, както и собственото му присъствие. Припокриването на резултатите, не е пълно, защото както частния, така и държавния университет имат предимства и недостатъци, но принадлежността на преподавателя към вида университет, не повлиява високото им самоуважение.

Насоченост на бъдещи изследвания

За да бъде успешен университетският преподавател в Република Северна Македония трябва да умее да работи с колеги и сътрудници, да се отнася отговорно и професионално към своята работа и да се стреми към използване на иновации, да приема и създава нови теории и опити в работата си. Негативните преживявания снижават усещането му за значимост и положително отношение към работната среда и всичко, свързано с нея. Допълнителни изследвания, включващи проучване на мотивационните компоненти, самоконтрола и ценностите на преподавателите, могат да се приобщят към общите личностни характеристики, както и спецификата на емоционалната интелигентност и съдържанието на колегиалните междуличностни отношения. Вероятно тяхното анализиране ще повлияе общата удовлетвореност от работата и нейните компоненти. Обхватът на последните също може да бъде разширен. *Връзката личност - професионална среда - пол - възраст дава пълна и цялостна картина на преживяванията и активността на всеки работник, в това число и на университетските преподаватели. В бъдещи изследвания с разширен обхват на изследваните лица самоуважението, личностните черти и удовлетвореността от работата могат да се свържат с фактори като възраст и академично звание (асистент, доцент, професор), както и да се увеличи обхвата на личностните и социални променливи.*

ПРИНОСНИ МОМЕНТИ

1. За първи път в Република Северна Македонија се провежда изследване за установяване нивото на самоуважение и формите на удовлетвореност от работата сред университетски преподаватели от различни, по собственост, университети
2. За първи път в Република Северна Македонија се провежда изследване за сравняване на самоуважението, личностните черти и удовлетвореността от работата сред университетски преподаватели от гледна точка на пола в държавен и частен университет.
3. Доказва се, че удовлетвореността от работата е фактор за високото самоуважение при университетските преподаватели, а не обратното.
4. Изследването допълва резултати от международни замервания доказвайки, че самоуважението и удовлетвореността от работата са представени с почти еднакъв интензитет сред академичния състав и не се влияят от пола на преподавателите, както и от вида на университета (държавен или частен).

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЈАТА

1. Ибраими З. (2018) Конструктът „Удовлетвореност от работата“ - *Докторантите в науката, стр.135-140, ФФ, ЮЗУ “Неофит Рилски”, Благоевград* [ISBN 978-954-00-0135-7]
2. Ibraimi Z. (2019) Personality Traits and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education, In: *International Journal – IOSR Journal of humanities and social science (IOSR – JHSS) – Volume 24, Issue 10, Series 11 (October, 2019) 13-19*, [e – ISSN: 2279–0837, p–ISSN: 2279-0845]
3. Манчева Р., З.Незамедин Ибраими (2019) Удовлетвореност от работата и самоуважение при университетски преподаватели, *Годишник по психология, кн.8., 150-164, Бл., Унив. изд-во, [ISSN 1314-1074]*
4. Zebide I, Manceva R. (2019) Personality Traits and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education, *IOSR Journal Of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS) Volume 24, Issue 10, Series. 11, pp 13-19, [ISSN 2279-0845]*
5. Ibraimi Zebide, Manceva Rusanka, Stankovska Gordana (2020) Relationship between Self-esteem and Job Satisfaction among Academic, Staff in Public and Private Universities, *IOSR Journal Of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS) – (под печат)*

