



Списание за наука

„Ново знание“

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Академично издателство „Талант“

*Висше училище по агробизнес и развитие на
регионите - Пловдив*

New Knowledge

Journal of Science

ISSN 2367-4598 (Online)

ISSN 1314-5703 (Print)

Academic Publishing House „Talent“

*University of Agribusiness and Rural Development
Bulgaria*

<http://science.uard.bg>

STUDY OF GROUP PROCESSES IN HEALTH ORGANIZATIONS

Ivo Dimitrov

University of agribusiness and rural development, Plovdiv, Bulgaria

Abstract: The article presents the results of a study of the group cohesion of employees of health organizations.

Keywords: organizational behavior, health organizations, group processes.

ПРОУЧВАНЕ НА ГРУПОВИТЕ ПРОЦЕСИ В ЗДРАВНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Иво Димитров

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите - Пловдив

Резюме: Статията представя резултатите от проведено изследване на груповата сплотеност на служители от здравни организации.

Ключови думи: организационно поведение, здравни организации, групови процеси.

ВЪВЕДЕНИЕ

Организацията, също както и човешката личност, е обект на изследване от много научни направления и академични дисциплини: теория на организацията, теория на управлението и мн. др. За всички тях е характерен в някаква степен акцентът върху операционната (технологичната) страна на организацията, върху нейните функционални цели и начините за постигането им. В случаите, в които с доминантен интерес се ползва човешката и социалната страна на организацията, терминът за организация се трансформира в понятието „група“, превръща се в основна единица на анализ на социалната психология и социологията, а оттук - и на организационното поведение (1,2,5,8,13,15,16).

Би трябвало да се отчита разликата на групата като понятие в организационното поведение от така наречените „условни“ или „статистически“ групи (съвкупности от хора, които имат някакви общи, обективно съществуващи характеристики и качества - възраст, пол, професия и др.). В редица случаи това разбиране за група има значение за социалната психология и организационното поведение, но при тях единица на анализа са т.нар. реални групи, в основата на които лежи някакъв тип размяна на дейност. Реалната група се образува за постигане на общи цели, за обединяване на усилията, необходими в съвместната дейност. За да стане реална група, общността от хора трябва да има и да осъзнава общата цел на дейността, да разполага с необходимите за груповата дейност знания и умения и да реализира групово единство. В реалната група по необходимост протичат процеси на общуване, с помощта на които стават възможни груповите решения, оценки, мнения и „общ език“, волевата и емоционална еднопосочност на членовете ѝ (3,4,6,7,11,12,14).

Организациите взаимодействат помежду си за постигане на някаква цел. Организациите се създават тогава, когато целите не могат да се постигнат от отделните индивиди. Класификация на организациите:

- по обща цел на организациите: бизнес фирми; защитни организации (армия, синдикати); свободни сдружения; обслужващи организации (болници, кметства); религиозни организации.
- групи за натиск – защитават определена кауза, могат да предизвикат затруднение в организацията;
- социотехническа - всяка организация е социална и технологична система (9,10).

Цел на изследването

Целта на проведеното изследване е да се направи анализ на организационно поведение чрез изследване на груповата сплотеност на служителите от здравни организации.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДИ

Обект на изследването са 129 служители. По своя характер нашето научно наблюдение е гнездово и изчерпателно - обхваща здравни работници във възрастта между 22 и 55 години в градовете София, Пловдив, Варна, Хасково, Стара Загора и Пазарджик и Първомай. По същество то е ретроспективно (анкетно).

Оформихме целесъобразно и преднамерено следните две групи за проучване:

- първа група: лекари;
- втора група: медицински сестри и друг медицински персонал;

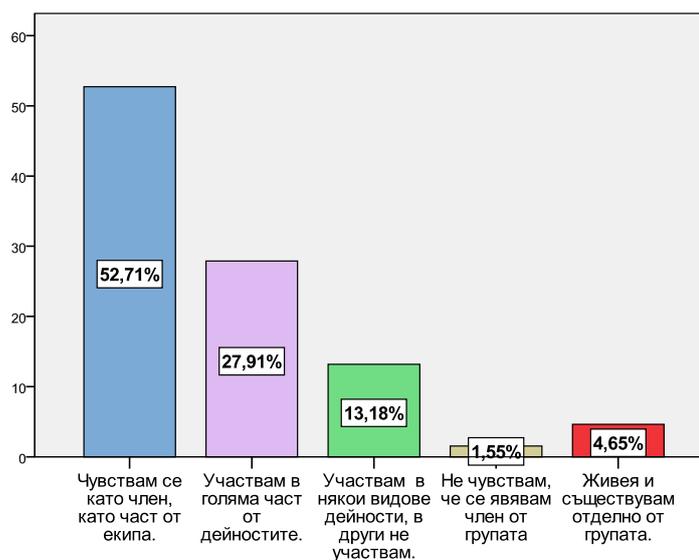
За *технически единици* избрахме: МБАЛ „Ескулап“ в гр. Пазарджик, ДКЦ 18 – гр. София, МБАЛ „Свети Мина“ в гр. Пловдив, МБАЛ - Пловдив в гр. Пловдив, ДКЦ 1 в гр. Хасково, УМБАЛ в гр. Стара Загора, ДКЦ 3 в гр. Варна и МБАЛ-Първомай.

В изследването се прилагат методи от типа на стандартизирани тестове и въпросници за българските социокултурни условия. За проучване на груповата сплотеност е използван психологически тест, по метода на Сиспор, адаптиран и

стандартизиран, разпределен в пет водещи въпроса, които ще бъдат анализирани подробно.

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ И ИЗВОДИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

Разпределението на резултатите по въпрос 1, насочен към принадлежността на групата, установява, че 52,7% от изследваните лица са дали отговор, че се чувстват като член от техния работен екип. С втори резултат с 27,9% е отговорът, свързан с участието в голяма част от дейностите с висока групова сплотеност (диаграма 1). С най-малък процент са отговорите на липса на чувство на членство в групата с 1,6%. При направената съпоставка по признак „Въпрос 1“ се потвърди нормално разпределение, където $t=19,246$ ($P<0,001$).



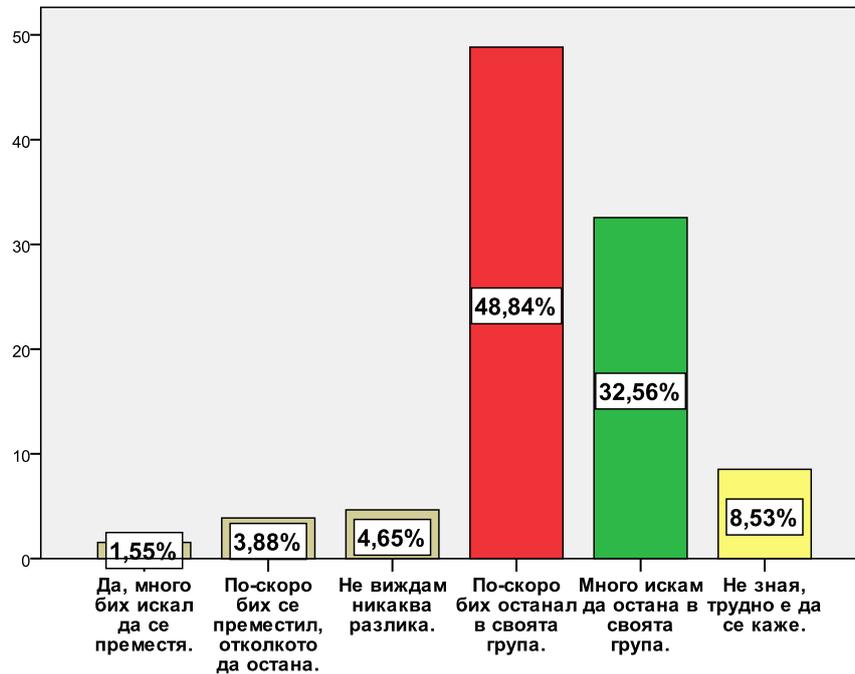
Диаграма 1. Разпределение на принадлежност към групата

Разпределението на резултатите по въпрос 2, насочен към „*Бихте ли се преместили в друга група?*“, установява, че 48,8% от изследваните лица са дали отговор, че биха останали в своята група. С втори резултат с 32,6% е отговорът, свързан с искреното желание да се остане в групата (диаграма 2). С най-малък процент са отговорите на липса на желание за членство в настоящата група с 1,6%. При направената съпоставка по признак „Въпрос 2“ се потвърди нормално разпределение, където $t=51,536$ ($P<0,001$).

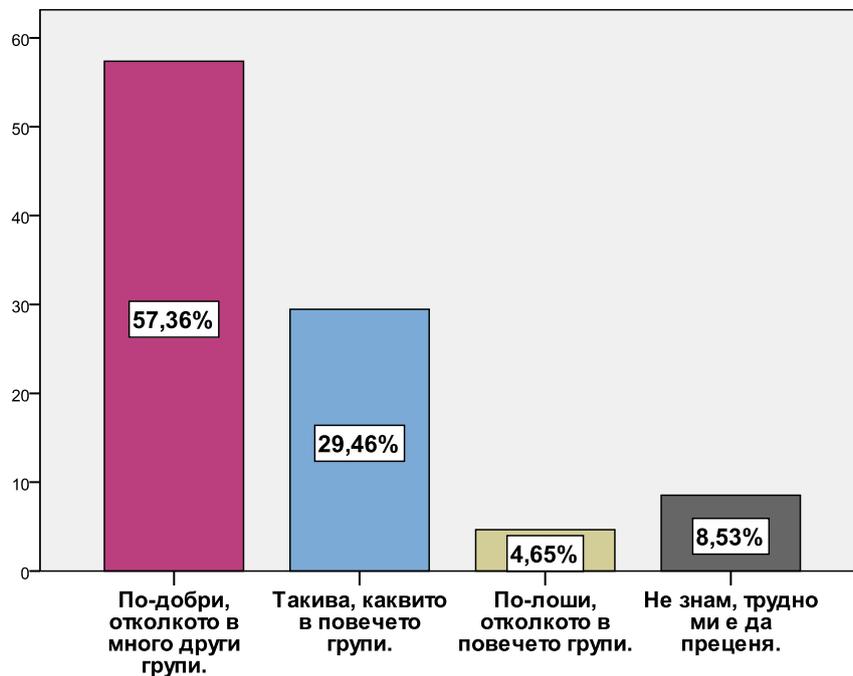
Разпределението на резултатите по въпрос 3, насочен към „*Какви са взаимоотношенията между членовете на вашата група?*“, установява, че 57,4% от изследваните лица са дали отговор, че взаимоотношенията в тяхната група са много добри, отколкото в други групи. С втори резултат с 29,5% е отговорът, свързан с липса на разлика между своите и други групи (диаграма 3). С най-малък процент са отговорите на лоши взаимоотношения на своята група, съпоставима с други с 4,7%. При направената съпоставка по признак „Въпрос 3“ се потвърди нормално разпределение, където $t=20,359$ ($P<0,001$).

Разпределението на резултатите по въпрос 4, насочен към „*Какви са вашите взаимоотношения с ръководството?*“, установява, че 49,6% от изследваните лица са дали отговор, че взаимоотношенията с ръководството са такива, каквито в повечето групи. С втори резултат с 32,6% е отговорът, свързан с по-добри взаимоотношения с ръководството, отколкото в много други групи (диаграма 4). С най-малък процент са отговорите на лоши взаимоотношения на своята група, съпоставима с други със 7%. При направената

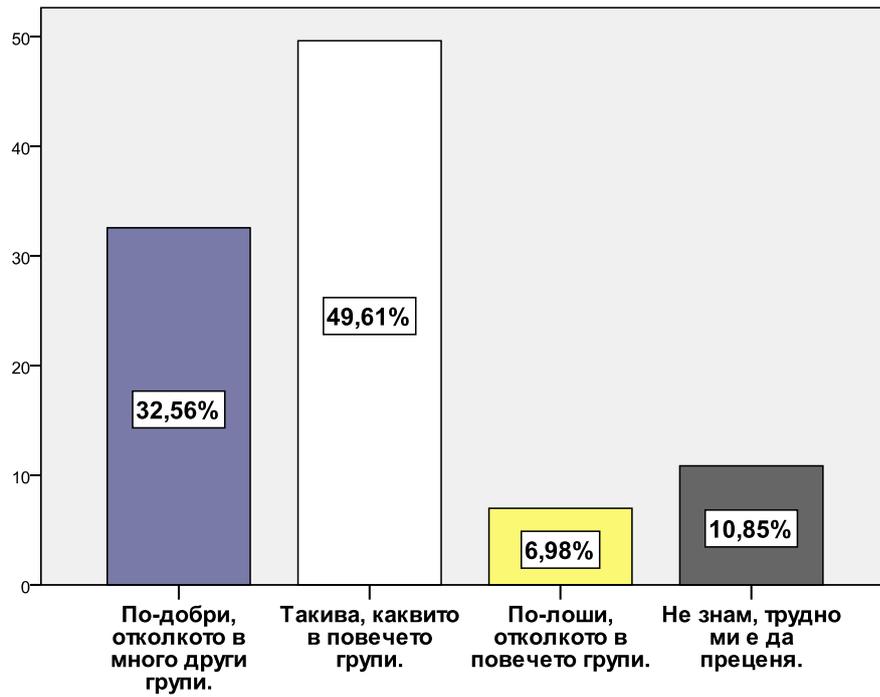
съпоставка по признак „Въпрос 4“ се потвърди нормално разпределение, където $t=24,386$ ($P<0,001$).



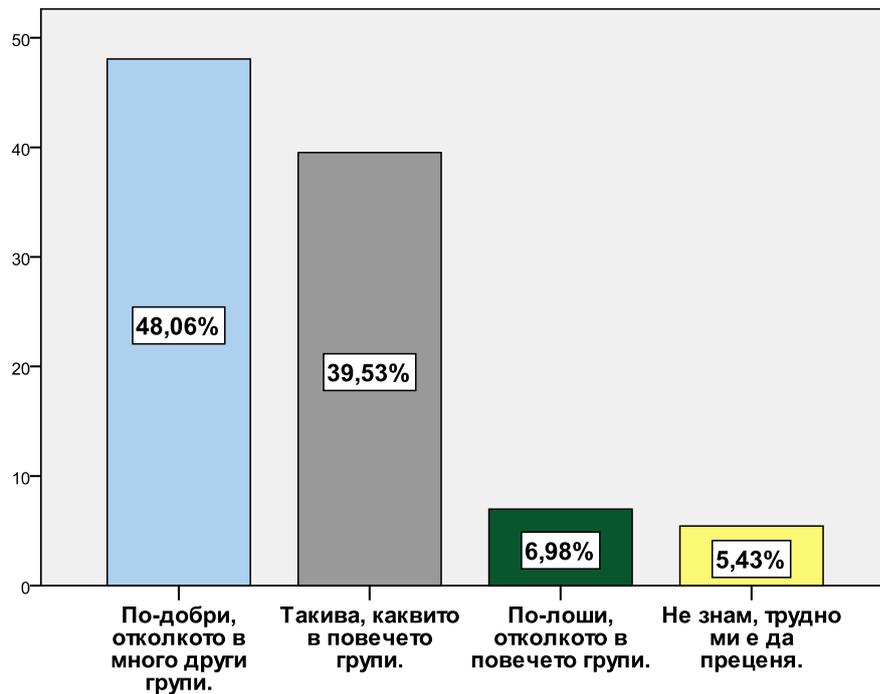
Диаграма 2. Разпределение на въпрос: „Бихте ли се преместили в друга група?“



Диаграма 3. Разпределение на въпрос: „Какви са взаимоотношенията между членовете на вашата група?“



Диаграма 4. Разпределение на въпрос: „Какви са вашите взаимоотношения с ръководството?“



Диаграма 5. Разпределение на въпрос: „Какво е отношението към работата във вашата група?“

Разпределението на резултатите по въпрос 5, насочен към „Какво е отношението към работата във вашата група?“, установява, че 48,1% от изследваните лица са дали отговор, че отношението към работната им група е по-добра, отколкото в много други групи са такива, каквито в повечето групи. С втори резултат с 39,5% е отговорът, свързан с такива отношенията към работата, както и при други групи (диаграма 5). С най-малък процент са отговорите на невъзможност или нежелание за отговор с 5,4%. При направената съпоставка по признак „Въпрос 5“ се потвърди нормално разпределение, където $t=23,360$ ($P<0,001$).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основните резултати от проведеното изследване с цел да се направи анализ на организационно поведение чрез изследване на груповата сплотеност на служителите от здравни организации са: 1) По отношение на принадлежността към групата изследването установява, че 52,7% от изследваните лица са дали отговор, че се чувстват като член от техния работен екип; 2) 48,8% от изследваните лица са дали отговор, че биха останали в своята група; 3) 57,4% от изследваните лица са дали отговор, че взаимоотношенията в тяхната група са много по-добри, отколкото в други групи; 4) 49,6% от изследваните лица са дали отговор, че взаимоотношенията с ръководството са такива, каквито в повечето групи; 5) 48,1% от изследваните лица са дали отговор, че отношението към работната им група е по-добра, отколкото в много други групи са такива, каквито в повечето групи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Паунов, М. Организационно поведение, София, 1998 г.
2. Ертелт, Б., Шулиц, У. Наръчник за консултантска компетентност, Варна., 2002 г.
3. Джонев, С. Социална организация – теория, диагностика, консултация, том I-III. София., 2000 г.
4. Аврамов, В. Лидерство и мениджмънт, София., 2006 г.
5. Илиева, Сн. Организационно развитие, София., 2006 г.
6. Илиева, Сн. Организационна култура: същност, функции и промяна, София., 2006 г.
7. Иванов, И. Основи на мениджмънта, Пловдив. 2003 г.
8. Shein, E., Organizational Psychology, Prentice Hall, NJ, 1988.
9. Йолов, Г., Социална психология, София, 1987 г.
10. Станчева, А., Основи на управлението: текстове, тестове, казуси, Варна, 1998 г.
11. Донъли, Д. Х., Основи на мениджмънта, Отворено общество, С., 1997 г.
12. Панайотов Д., Психология на успеха, София, 1992 г.
13. Davis K., Organisational Behavior, 1991.
14. Паунов, М., Организационна култура, С., 1996 г.
15. Силаги, Е., Мотивацията, Варна, 1992.
16. Христова, Т., Мениджмънт на човешките ресурси, Princeps, 1996.