

ORGANIZATIONAL CULTURE AND SUPPORT OF THE EMPLOYEES IN THE ECONOMIC HIGH SCHOOL "GOSTIVAR"

Pakize Bilalli Abduarimi

Economic High School "Gostivar" North Macedonia, pakizebilalli@hotmail.com

Abstract: The purpose of this paper is to demonstrate the importance of organizational culture for employee productivity and the contribution to organizational success. Employees fully express themselves physically, mentally and emotionally while performing their tasks in the organization. Relying on contemporary literature, analyzing and adapting to the reality in our country, the main purpose of the study is to explore and study the differences in the perception of organizational culture in the school in the Economic High School "Gostivar".

The school is an old educational organization, which has historically changed depending on social changes and adapted to the new demands of society and its members. Thanks to its dynamics, the school has been able to survive many gradual and revolutionary social changes, successfully adapting to emerging conditions and circumstances, receiving a new functional and appropriately designed efficient structure. The principal, teachers and students participate in the creation of the culture in the school with their attitudes, opinions and behaviors, both within and outside the school.

Building and nurturing a positive organizational culture in almost every school involves establishing and continually improving the parameters (collegiality and support of the principal) that determine the organizational climate and the permanent control and evaluation of the parameters (initiative and innovation, school development and planning) determine the organization of the operation of the school.

The objectives of the study are defined as follows: to determine whether there are differences in the perception of organizational culture in the Economic High School "Gostivar" depending on the demographic characteristics of the staff such as gender, education, age, institution experience and work experience.

Keywords: Organizational culture, autonomy, external orientation, cooperation between departments, human resource orientation, orientation towards improvement.

ОРГАНИЗАЦИСКА КУЛТУРА И ПОДДРШКА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО СРЕДНО ЕКОНОМСКО УЧИЛИШТЕ ВО "ГОСТИВАР"

Пакизе Билали Абдураими

Средно Економско Училиште "Гостивар" Северна Македонија. pakizebilalli@hotmail.com

Апстракт: Целта на овој труд е да ја прикаже важноста којашто ја има организациската култура за продуктивноста на вработените и придонесот кон успехот на организацијата. Вработените во целост се изразуваат физички, умствено и емоционално во текот на вршењето на нивните задачи во организацијата. Потпирајќи се на современата литература, анализирајќи ја и прилагодувајќи ја на реалноста во нашата земја, главната цел на студијата е да ги истражи и проучира разликите во перцепцијата на организациската култура во училиштето во СЕОУ Гостивар.

Училиштето е мошне стара воспитно-образовна организација, која гледано историски се менува во зависност од општествените промени и се приспособува кон новите барања на општеството и неговите членови. Благодарение на таа своја динамика, училиштето успеало да преживее многу постапни и револуционерни општествени промени, успешно сообразувајќи се со новонастанатите услови и околности, добивајќи нова функционална и соодветно дизајнирана ефикасна структура. Во креирањето на културата во училиштето учествуваат директорот, наставниците и учениците со своите ставови, мислења и однесувања, како во училиштето, така и надвор од него. Градењето и негувањето позитивна организациска култура во речиси секое училиште подразбира воспоставување и постојано унапредување на параметрите (колегијалност и поддршка од директорот) кои ја определуваат организациската клима и перманентната контрола и евалуација на параметрите (иницијативност и иновативност, планирање и креирање развој на училиштето) кои ја определуваат организацијата на работењето на училиштето. Идејата на истражувањето е да се утврди дали сите вработени на ист начин ја перцепираат организациската култура.

Целите на студијата се дефинирани на следниот начин: да се утврди дали постојат разлики во перцепцијата на организациската култура во училиштето СЕОУ Гостивар во зависност од демографските карактеристики на вработените како што се полот, образованието, возраста, стажот во институцијата.

Клучни зборови: Организациска култура, автономија, надворешна ориентација, соработка помеѓу одделенијата, ориентација кон човечките ресурси, ориентација кон подобрување.

1. ВОВЕД

Во овој труд, за анализа го избрав образовниот сектор, поточно организациската култура во средното економско училиште во Гостивар. Позитивното опкружување, преку енергично ангажираните вработени во училиштето, ќе влијае на подобрување на имиџот на училиштето и ќе обезбеди подобра позиција во однос на другите училишта.

Главна цел на студијата е да истражи дали постојат разлики во перцепцијата на организациската култура во училиштето во зависност од демографските карактеристики на вработените. Односно, каква е улогата и влијанието на организациската култура на вработените во училиштето? Квантитативните податоци се обезбедени со спроведување на анкета, и тоа преку пополнување прашалник од страна на вкупно 30 вработени во училиштето.

2. ПОИМ ЗА ОРГАНИЗАЦИСКА КУЛТУРА

Културата се дефинира како „историско пренесување на начинот на однесување, систем на наследени концепти кои се симболично изразени преку начините на кои луѓето комуницираат, создаваат и реализираат знаења и ставови“⁴².

Во потесна смисла, со културата се објаснува вкупниот начин на живот на една општествена група или општество, кој ги вклучува јазикот, знаењето, уметноста, традицијата, обичаите, законите и сите други материјални и нематеријални производи кои се пренесуваат од генерација на генерација⁴³. Меѓу многуте објаснувања на феноменот култура, денес се издвојува и поимањето со кое културата е „колективно програмирање на свеста која ги разликува членовите на една група или категорија на луѓе од другите“⁴⁴.

Организациската култура во училиштето ги вклучува и когнитивните способности на училиштето и афективните ставови на вработените во однос на целите, задачите, колегите, менаџментот. Ова може да се види од она што вработените го зборуваат и за кое размислуваат, како и од начинот на кој ги извршуваат своите активности. Имиџот на училиштето и целото надворешно опкружување зависи од неговата организациска култура.

3. КОНЦЕПТУАЛЕН МОДЕЛ И ИЗГРАДБАТА НА ХИПОТЕЗИ

3.1 Концептуален модел

Теоретскиот модел на студијата се обидува да ја идентификува врската помеѓу перцепцијата на организациската култура во училиштето во зависност од демографските карактеристики на вработените. Мерењата и дискусиите за организациската култура се базирани на приспособливоста и димензиите предложени од Wilderom и развиени со моделот Wilderom & Van Den Berg. Операционализацијата е реализирана преку релевантни димензии.



⁴²Greetz, C.: The Interpretation of Culture, Fontana Press, London, 1993., str. 89.

⁴³ Miroshnik, V.: Culture and international management, Journal of Management Development, Vol. 21, No. 7, 2002., str. 526.

⁴⁴ Hofstede, G., Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions and Organizations Across Nations, Sage Publications, CA, 2001.

3.2 Хипотези на студијата

Врз основа на целите на студијата и истражувачките прашања, формулирани се хипотезите коишто го водат и го отвораат патот за континуитет на студијата. Секое истражувачко прашање е преточено во хипотеза која треба да се тестира за да биде прифатена (потврдена) или отфрлена (во случај кога не се докажува).

Хипотезата Х1 е заснована на теоретскиот модел.

Формулирање на хипотезата Х1.

Х1. Постојат разлики во перцепцијата на организациската култура во училиштето СЕОУ Гостивар во зависност од демографските карактеристики на вработените, како што се: полот, образованието, возраста, стажот во институцијата.

Х0- Не постојат разлики во перцепцијата на организациската култура во училиштето СЕОУ Гостивар, во зависност од демографските карактеристики на вработените, како што се: полот, образованието, возраста, стажот во институцијата

Влијанието на организациската култура базирани врз демографските карактеристики на вработените, изразено преку хипотезата Х1, има тенденција да го тестира влијанието коешто организациската култура го има во една организација (составена од пет димензии: автономија, надворешна ориентација, соработка помеѓу одделенијата, ориентација кон човечките ресурси и ориентација кон подобрување).

4. ОПИС НА МЕТОДОЛОГИЈА

Научната цел на трудот е зголемувањето на знаењата на одредена област. Со цел да се постигнат дадените цели, студијата ќе експлорира, тестира и ќе ги бара врските кои постојат помеѓу варијаблите, преку примена на соодветни статистички постапки.

Во фокусот на студијата е перцепцијата на организациската култура во средните училишта, па поради тоа таргет популација се вработените на неопределено време во училиштето СЕОУ Гостивар. Анкетирањето е спроведено на примерок од 30 испитаници. Формулирањето на прашалникот е базиран на теоретскиот модел на истражувањето. Неговата доверливост и вредливост беа главните критериуми при фазата на неговото формулирање. Базираќи се на моделот Wilderom & Van den Berg, е структуриран делот на прашањата во врска со организациската култура, базиран на тестираниот модел на прашалникот.

Во прашалникот е употребена пет-степенa Ликтертова скала, каде со 1 се подразбира “апсолутно не се согласувам” и со 5 “целосно се согласувам”.

Прашалникот кои бил употребан има 2 секции:

Прв дел А - демографските информации;

Втор дел Б - прашања во врска со организациската култура.

Собирањето на податоците е спроведено во месец Декември 2018 година. Одговарањето на прашалникот траеше од 3 до 5 минути.

5. АНАЛИЗА НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Во овој дел се претставени податоците добиени од спроведената анкета на вработените во СЕОУ Гостивар, а коишто се употребени за постигнување на целите на истражувањето.

Во првиот дел се анализирали демографските карактеристики на анкетираниите, односно прикажана е нивната структура според пол, образование, возраст, стаж во институцијата и работно искуство.

Од вкупно 58 вработени во СЕОУ Гостивар, со анкетата беа опфатени 30, односно анкетирани беа повеќе од половина вработени.

5.1 Половата припадност како фактор на дисперзијата на ставовите на испитаниците

Т-тест за независни примероци покажува дека *ПОЛОТ како демографска варијабла НЕ СЕ ПОЈАВУВА како статистички релевантен фактор на дисперзија на дадените одговори од страна на испитаниците КАЈ НИТУ ЕДНО ОД ПОСТАВЕНИТЕ ПРАШАЊА.*

Табела бр. 1 сугерира генерална слабо изразена тенденција машките испитаници забележливо почесто (на 15 од 20 поставени прашања) да доделуваат нешто повисоки проценки во споредба со своите колешки, но кај ниту едно од поставените прашања таа разлика не е доволно експлицитна за формална статистичка потврда на значајноста. Пресметан е и износот на севкупната просечната оценка давана од двата пола, при што износот кај машките испитаници (3,84) е минимално повисок во споредба со просечната оценка дадена од страна на нивните колешки (3,80). Ваквата разлика е симболична и, секако, недоволна за статистичка значајност ($t=0,296$, $df=38$, $p=0,769$). Тоа значи дека истата може да се толкува како резултат на случајност.

5.2 Возраста како фактор на дисперзијата на ставовите на испитаниците

(АНОВА тест) покажува дека возраста како независна варијабла се појавува како статистички значаен фактор на дисперзијата на одговорите на испитаниците кај прашањето бр. 10. („дали во установата постои соодветна соработка меѓу различните единици и органи?“). Како што може да се види од дескриптивните податоци во табелата, на ова прашање *најмладата категорија испитаници (30 години и помалку)* дава во просек значајно пониска просечна проценка за нивото на таквата соработка во споредба со другите две возрастни групи испитаници ($F=3,751$, $df=29$, $p<0,05$). Ги пресметавме и износите на севкупната просечната проценка во зависност од возраста. Забележливо е дека најниски оценки (3,41) даваат најмладите испитаници (30 години и помалку), додека нивните повозрасни колеги даваат повисоки проценки: 3,89 (испитаници со 31-45 години), односно 3,78 (испитаници со 46 години и повеќе). Овие разлики се статистички сигнификантни ($F=4,583$, $df=2$, $p<0,05$), што значи дека има доказ дека возраста на испитаниците се појавува како можен релевантен фактор во дисперзијата на одговорите на овој анкетен прашалник во целина, на начин што најмладите испитаници, во просек, инклинараат кон нешто пониски проценки по зададените прашања.

5.3. Степенот на образование како фактор на дисперзијата на ставовите на испитаниците

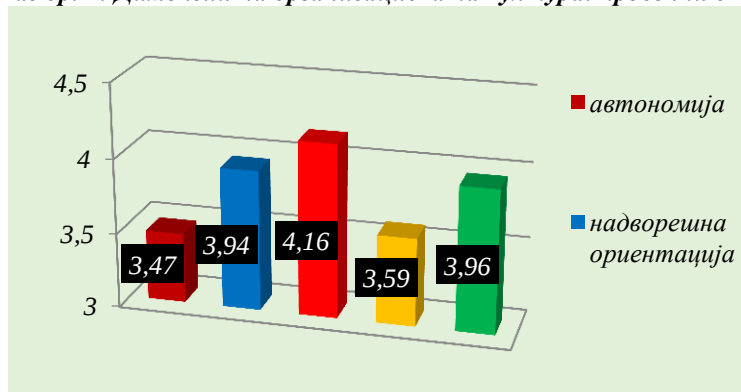
(АНОВА) покажува дека СТЕПЕНОТ НА ОБРАЗОВАНИЕ како демографска варијабла НЕ СЕ ПОЈАВУВА како статистички релевантен фактор на дисперзија на дадените одговори од страна на испитаниците КАЈ НИТУ ЕДНО ОД ПОСТАВЕНИТЕ ПРАШАЊА. Пресметани се вредностите на просечната проценка во зависност од степенот на образование. Нешто пониски оценки (3,71) даваат испитаниците со комплетирано факултетско образование, додека нивните колеги со напреден степен во образованието даваат во просек повисоки оценки: 3,95 (магистри), односно 3,87 (доктори на науки). Овие разлики се недоволно изразени за статистичка значајност ($F=0,891$, $df=2$, $p=0,416$), па можеме да ги толкуваме како резултат на случајност.

5.4. Работното искуство како фактор на дисперзијата на ставовите на испитаниците. Табелата бр. 4 (АНОВА) покажува дека *ДОЛЖИНАТА НА РАБОТНОТО ИСКУСТВО (СТАЖ)* како демографска варијабла НЕ СЕ ПОЈАВУВА како статистички релевантен фактор на дисперзија на дадените одговори од страна на испитаниците КАЈ НИТУ ЕДНО ОД ПОСТАВЕНИТЕ ПРАШАЊА. Пресметани се вредностите на просечната проценка во зависност работниот стаж. Нешто пониски просечни оценки даваат испитаниците со средна должина на работниот стаж (3,74 испитаниците со стаж 16-25 години и 3,78 оние со стаж 6-15 години), додека почетниците (стаж до 5 години) даваат нешто повисоки оценки (3,87). Највисоки просечни оценки (4,03) даваат испитаниците со најголем стаж (26 години и повеќе). Овие разлики се недоволно изразени за статистичка значајност ($F=1,090$, $df=3$, $p=0,359$), па можеме да ги толкуваме како резултат на случајност.

6. АНАЛИЗА НА ДИМЕНЗИИТЕ НА ОРГАНИЗАЦИСКАТА КУЛТУР

Пресметани се средните вредности на одговорите на испитаниците за секој од петте кластери прашања, што графички е претставено во Приказот 1.

Приказ бр. 1: Димензии на организациската култура: просечни скорови



Како што може да се види од графичкиот приказ, како димензија на организациската култура во училиштетото доминира *соработката меѓу одделенијата* (4,16), нешто помалку експлицитни се димензиите на *ориентација кон подобрување* (3,96) и *надворешната ориентација* (3,94), а најслабо вреднувани се *ориентацијата кон човечките ресурси* (3,59) и *автономијата* (3,47). Спроведениот АНОВА тест покажува дека посочените разлики се статистички сигнификантни ($F=3,641$, $df=149$, $p<0,01$). Пост-хок тестот (Scheffe) ја лоцира разликата меѓу димензиите на *соработка меѓу одделенијата* и *автономијата*. Тоа

покажува дека има основа во оваа училишна средина *соработката меѓу одделенијата да се толкува како доминантна, а автономијата како потценета димензија на организациската култура.*

Табела бр. 1: АНОВА (Ф-тест): димензии на организациската култура, просечни вредности

		M	SD	N	df	F	Sig.
Организациска култура: димензии	<i>автономија</i>	3.47	0.66	30	149	3,641	0,007**
	<i>надвор. ориентација</i>	3.94	0.84	30			
	<i>соработка меѓу одд.</i>	4.16	0.72	30			
	<i>ориен. кон чов. рес.</i>	3.59	1.06	30			
	<i>ориен. кон подобрув.</i>	3.96	0.74	30			

Преку анализата на податоците само делумно се потврдува генералната хипотеза X1, односно може да се констатира дека постојат одредени разлики во перцепцијата на организациската култура во училиштето СЕОУ Гостивар, во зависност од возраста на вработените.

6. ЗАКЛУЧОК

Од истражувањето можеме да заклучуваме дека:

- ✓ Полот како демографска варијабла не се појавува како статистички релевантен фактор на дисперзија на дадените одговори од страна на испитаниците кај ниту едно од поставените прашања.
- ✓ Возраста како независна варијабла се појавува како статистички значаен фактор на дисперзијата на одговорите на испитаниците кај прашањето бр. 10. („дали во установата постои соодветна соработка меѓу различните единици и органи?“). Како што може да се види од дескриптивните податоци во табелата, на ова прашање најмладата категорија испитаници (30 години и помалку) дава во просек значајно пониска просечна проценка за нивото на таквата соработка во споредба со другите две возрасни групи испитаници ($F=3,751$, $df=29$, $p<0,05$).
- ✓ Степенот на образование како демографска варијабла не се појавува како статистички релевантен фактор на дисперзија на дадените одговори од страна на испитаниците кај ниту едно од поставените прашања.
- ✓ Должината на работното искуство како демографска варијабла не се појавува како статистички релевантен фактор на дисперзија на дадените одговори од страна на испитаниците кај ниту едно од поставените прашања.
- ✓ Како што може да се види од статистичката анализа, како димензија доминира соработката меѓу одделенијата (4,16), нешто помалку експлицитни се димензиите на ориентација кон подобрување (3,96) и надворешната ориентација (3,94), а најслабо вреднувани се ориентацијата кон човечките ресурси (3,59) и автономијата (3,47).
- ✓ Димензијата „Соработка помеѓу одделенијата“ е важна, со оглед на тоа што вработените се чувствуваат сигурно во работата којашто ја извршуваат. Оваа димензија се однесува на нивото на достапност на одделенијата помеѓу себе, помошта и поддршката, како и на придонесот во одржувањето на мирна и кооперативна средина во училиштето. Хоризонталната диференцијација може да ги зголеми бариерите за продуктивна меѓуодделенска комуникација. Овој елемент им дава на вработените чувство на сигурност и го зголемува нивното чувство на припадност кон организацијата.
- ✓ Димензијата „Ориентација кон подобрувањето“, која вклучува подобрување во образованието и препознавање на нови алатки и методи во образовниот процес, има најголемо влијание. Зголемувањето на имиџот на училиштето ја прават важна оваа димензија. Нивото на ангажираност се зголемува кога вработените сметаат дека училиштето од коешто тие се дел е насочено кон подобрување, соработка меѓу одделенијата, размена на информации и донесување одлуки за решавање на проблемите преку соработка меѓу одделенијата, фактор кој помага за подобро обликување на организациската култура и ги предвидува нивоата на ангажираност на вработените во училиштето.
- ✓ Студијата покажа дека димензијата „Автономија“, има релативно пониско влијание во споредба со другите димензии. Концептите за слободно дејствување надвор од правилата, слобода за самостојно планирање на работата и слобода за донесување одлуки се димензии коишто влијаат на формулирањето на нивоата на организациската култура. Вработените може да покажат поголема ангажираност доколку им се даде поголема автономија.

ЛІТЕРАТУРА

- Athanasios, D.B., (2014) Organizational Culture and Job Satisfaction, Koustelios International Review of Management and Marketing Vol. 4, No. 2, pp.132-149
- Bremer, M., (2018) Developing a Positive Culture Where People and Performance Thrive, New York, str. 34
- Gerald. W., & Driskill, C., (2018) Organizational Culture in Action. A Cultural Analysis Workbook, USA str. 22
- Greetz, C. (1993) The Interpretation of Culture, Fontana Press, London, str. 89.
- Hofstede, G., (2015) Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions and Organizations Across Nations, Sage Publications, CA
- Miroshnik, V.: (2016) Culture and international management, Journal of Management Development, Vol. 21, No. 7, str. 526.
- Rapp, J-M., (2011), 'Foreword' in Sursock, A. (ed.), 2011, Examining Quality Culture Part 2: Processes and Tools-Participation, Ownership and Bureaucracy: Brussels, EUA Publications
- Robbins, S.P., (2003) Essentials of organizational behavior, San Diego State University.
- Van den Berg, P. & Wilderom, P (2004), Defining, Measuring, and Comparing Organizational Cultures, Applied Psychology: An International Review, 53 (4), 570 –582
- Wilderom, C.P.M., & Van den Berg, P.T. (1999). Firm culture and leadership as firm performance University, Center for Economic Research Indicators: A resource-based perspective. The Netherlands: Tilburg
- .