

ЧОВЕКЪТ И ОРГАНИЗАЦИИТЕ

доц. д-р Лиляна Христова Стоянова
Бургаски свободен университет

MAN AND ORGANIZATIONS

Assoc. Prof. Liliyana Hristova Stoyanova
Burgas Free University

Анотация: През целия си живот човекът е свързан с организациите. В повечето случаи в тях той извършва трудова дейност. Това е най-важната причина, поради която организациите се превръщат в един от факторите за социализация.

В организацията възникват редица групи, най-често това са формални и неформални групи. Формалните групи се обособяват от ръководството. Те им възлага реализацията на определени задачи, а те от своя страна носят отговорност за изпълнението на поетите задължения. Дейността на организацията се основава на приемането и спазването на определени норми. По този начин се формира правилното, желаното от страна на организацията поведение.

Ключови думи: човек, организация, група, организационна роля, индивидуални особености, психични състояния.

Annotation: Throughout his entire life, man is related to organizations. In most cases, he makes labor activity. This is the most important reason why organizations become one of the factors of socialization.

In organizations, different groups arise. Most of them are formal and informal groups. Formal groups are separated from management. They are being assigned tasks for fulfillment, and they in turn are responsible for implementation of commitments. Activities are based on the adoption and observance of certain norms. Thus, the correct behavior, desired by the organization is formed.

Keywords: person, organization, group, organizational role, individual characteristics, psychic conditions.

Човешкият живот е свързан с организациите. Обикновено в тях хората се трудят. Но понякога организациите са източник на информация, субект на различни социални услуги. В тези случаи разглежданите социални общности също имат своето значение за дейността на хората.

За организации започва да се говори преди около един век. Понятието навлиза в по-широка употреба през 20-те години на двадесети век. Но тогава се срещат и понятията „бюрокрация“, „социални тела“, „правителствени, църковни, военни и бизнес структури“. Организации обаче съществуват и по-рано. Това са армиите, общностите, създадени в сферата на търговията, обединенията, свързани със строителни проекти, кралските дворове. Хората в тях обаче не се възприемат като принадлежащи към организацията, а като подчинени на отделния индивид – крал, министър или собственик на търговията. Някои изследвания потвърждават, че дори преди 2000 г. отделни организации постигат разделение на труда, основано на функционална специализация, работни процедури, безлични отношения сред хора, изпълняващи роли, и поощре-

ние и наемане на работа на основата на техническа компетентност. Така тези организации показват основни свойства на бюрокрацията [1].

М. Вебер смята, че в организациите дейността на хората и на произвежданите от тях блага се координира „по устойчив във времето и пространството начин“ [2]. Той се занимава с бюрокрацията и представя различни критерии за нейния идеален тип. Според него бюрокрацията се разпространява, поради това че „тя винаги се е отличавала с чисто техническо превъзходство в сравнение с всички останали организации“. Отнася я и към тези „социални структури, които е най-трудно да се унищожат“ [3].

В съвременните условия преобладава мнението, че организациите са социални общности, групи от хора, които са създадени за постигане на определени цели /П. Блау, А. Етциони, А. Гидънс, Д. Масионис/. Подчертава се техният надличностен, формален характер. Но се срещат и други разбирания за организациите. Д. Гълбрайт смята, че организацията е „съвкупност от дейности, чиято задача е да заменя усилията и знанията на един индивид с по-специализираните усилия и знания на голямо множество от хора“ [4].

В научната литература съществуват и опити за класификация на организациите. Според някои изследователи /Н. Смелзер/ се очертават доброволни асоциации, учреждения от тотален тип и бюрокрации. Според други /А. Етциони/ съществуват принудителни, утилитарни и нормативни организации.

Основателно е същността на организациите да се обвързва с целите, които всяка от тях се стреми да постигне. По такъв начин се изяснява защо изяви на хората приемат различни форми, притежават една или друга степен. В едни случаи според М. Дюверже всички членове на организацията са носители на едни и същи цели. Възможно е ръководителите да имат свои лични интереси и да прикриват желанието си за власт „зад преследването на целите на организацията“. Но целите наистина са общи и за ръководителите, и за обикновените членове на организацията. Тук М. Дюверже отнася партиите, синдикатите, групите за натиск, църквите, асоциациите. Но има и втори тип организации, при които съществува разлика между целите на ръководителите и помощниците им, от една страна, и целите на обикновените членове-от друга. На тази основа между тях възниква антагонизъм. Подобни отношения се проявяват на първо място в частните икономически фирми. Там съществуват различия между интересите на работодателите-собственици, персонала и клиентите. За първите най-важна е печалбата, вторите изискват високи заплати и добри условия на труд, а клиентите се чувстват удовлетворени само ако получават стоки на най-изгодни цени и с най-добро качество. Според М. Дюверже има и други организации, в които се проявява вътрешен антагонизъм между целите на ръководителите и техните помощници, от една страна, и тези на останалите членове – от друга. Тук се отнасят затворите, армиите, училищата и всички организации с „принудително участие“ [5].

Всичко това дава основание да се твърди, че постигането на целите, към което се стреми всяка организация, е сложен и противоречив процес. Той изисква добро управление. Съществена страна е внимателният, подходящият подбор, доколкото това е възможно, на персонала, на служителите.

През последните години голяма част от организациите претърпяват значителни промени. В тях започват да ценят индивидуалните изяви, творческите способности. Създават се предпоставки за развитието им. Утвърждават се принципи на децентрализацията, намаляват проявите на отчуждение. Но това не означава, че признаците на бюрокрацията изчезват. За някои организации те са необходими и днес, например за армията, за полицията. В други организации продължават да съществуват монотонността при извършването на дейността, еднообразните операции. Но като цяло характерът на организациите се разнообразява, дейностите, осъществявани в тях, се услож-

няват. Всичко това прави изключително трудна класификацията на организациите. Все пак заслужава внимание обособяването на принудителни, утилитарни и нормативни организации /А. Етциони/. При този подход като основен критерий се приема средството за контрол. При първия вид организации това е принудата, при втория – възнаграждението, а при третия – нормативната власт [6]. Но възнаграждението присъства по един или друг начин при всеки от видовете организации. Дори икономическата принуда може да се използва като средство за задържане на отделния служител в организацията. По такъв начин се затруднява последователното прилагане на тази класификация.

В организациите и чрез тях се осъществява значителна част от социализацията на човека. Този процес е особено интензивен, когато хората се трудят в тях. Всеки притежава определени знания, ценности, нагласи, когато постъпва в организацията. Под нейно въздействие те претърпяват едни или други промени. В резултат на влиянието, на което е подложен отделният член, той овладява социалната си роля. Това се наблюдава в случаите, когато социализацията му е успешна. Тогава нормите и ценностите на организацията се възприемат от отделния човек, превръщат се в негов лични норми и ценности. Но социализацията може да се сблъска с някои трудности, а понякога да бъде неуспешна. В отделни случаи се стига до напускане на организацията. Социализация се осъществява и когато човек е само неин клиент. Тогава на него също му се налага да усвои някои норми, правила. Без това е невъзможно да получи съответната услуга, например трябва да знае как да се обръща към служителите. Тези аспекти на социализацията се постигат най-често като се използва опитът на други членове на обществото.

В организациите хората принадлежат към различни групи. Според някои изследователи чуждото присъствие се отразява върху начина, по който се извършва дейността от отделния човек. В някои случаи то я ускорява, улеснява, а в други случаи я забавя [7]. Но влиянието на околните, на обкръжението не може да се откъдствава с принадлежността към група. В групата се установяват междуличностни отношения, утвърждават се различни форми на взаимодействие между отделните членове. В нея се усвояват групови норми, изпълняват се социални роли. Но и въздействието на чуждото присъствие също има своето значение.

В организациите се обособяват различни групи. Най-разпространени са формалните и неформалните групи. Формалните групи се създават от ръководството на организацията. Техните дейности, задачи се определят предварително. Разработват се и норми, правила, в съответствие с които да се извършва дейността. Груповите норми това са ценностите на групата относно очакваното поведение на индивидите в специфични за групата ситуации. Тези норми се формират в процеса на съвместна дейност и са интегриращ фактор за групата. Чрез тях се въвежда определен ред в индивидуалната и груповата дейност и във взаимоотношенията между груповите членове. Различават се два вида норми: норми за поведение и норми за ефикасност. Нормите за поведение засягат специфичното поведение на индивидите в групата, а нормите за ефикасност се отнасят до това какво трябва да се прави и с какво качество [8].

Когато отделният член на групата осъществява своите права и задължения, произтичащи от неговата длъжност, той изпълнява съответната роля. Тя е „интерпретация на длъжността в поведението“ [9]. Понякога в рамките на една организация човек може да изпълнява няколко роли. Това от своя страна е предпоставка за противоречие между тях, а също така за възникване на трудности при очертаване на отделните роли. Проблеми има и когато ръководителят действа авторитарно. Най-често обаче се срещат противоречия между професионалните роли и ролите в личния живот. При това проблемите от едната област могат да се прехвърлят в другата и да породят

негативни психични състояния. Неформалните групи възникват, за да удовлетворяват потребностите на членовете на организацията от социално общуване. Обикновено това са групи, които обсъждат професионални проблеми. Като цяло те подобряват производствения процес в организацията. П. Блау обръща специално внимание на ролята на неформалните контакти за успеха на организацията. Но е възможно неформалните групи да се формират на основата и на непрофесионален признак. Като правило в тях преобладават чувствата на симпатия, на привързаност. Изследванията на Д. Морено показват, че между намиращите близо един до друг служители е необходимо да съществува взаимна симпатия. Тогава резултатите от трудовата дейност се подобряват. Неформалните групи също притежават норми. И при отклонение от тези норми може да се стигне до отстраняване от групата.

При спазването на нормите в групата се проявява конформизмът. Някои изследователи предлагат да се прави разлика между конформност и конформизъм. Конформността според тях означава „съобразяване с общоприетото, с действащите нормативи, традиция, мода, официално обществено мнение“. А при конформизма „става дума за утвърдено поведение в живота изобщо, в политическата сфера в частност, с което се означава приспособленчество „към силните на деня“, съгласителство, послушание. Тук се отнасят и прояви като безпринципност, нагаждачество, липса или неспособност за отстояване на собствено мнение“. Конформизмът се разглежда като „крайна степен на конформността, като екстремизъм на съгласителство и безпринципност“ [10]. Този възглед преди всичко поставя въпроса за позитивните и негативните страни, които се наблюдават в конформизма. При него присъства възприемане на социалните норми, което безспорно е необходимо за съществуването на обществото, за запазване на неговата цялост, а също и за устойчивостта и целостта на групата. Но има и отстъпление, отказване от собствените възгледи и убеждения, налице е и приспособяване. С. Аш определя конформизма като „отказ на индивида от скъпи и значими за него възгледи, за да оптимизира процеса на адаптация към групата, а не всяко уеднаквяване на мненията“ [11]. Да се проявява конформизъм означава не само да се постъпва така, както постъпват другите, но и да се поддаваме на тяхното влияние. Конформизмът това е „изменение на поведението или убеждението...в резултат на реален или въображаем натиск на групата“. Като прояви на конформизма се разглеждат отстъпчивостта и одобрението. При отстъпчивостта изискванията на околните се приемат, за да се получи поощрение или за да се избегне наказание. Ако отстъпчивостта е отговор на недвусмислена заповед, това поведение може да се характеризира като подчинение. Но понякога човек искрено вярва в това, което го принуждава да прави групата. Вътрешният, искрен конформизъм се нарича одобрение [12]. Човек се подчинява на групата, за да бъде приет от нея, а също така и за да получи важна информация. Изследователи наричат тези причини нормативно влияние и информационно влияние. Източник на нормативното влияние е грижата за социалния имидж. Желанието да се притежават знания, отразяващи реалността, пораждаат информационното влияние [13]. Но натискът, който създава конформизмът, осигурява на групата средства за контрол, повишава вероятността индивидите да се отнасят към интересите на групата като към свои собствени [14].

Значението на конформизма за групата, а оттук и за организацията, е безспорно. Но в тях трябва да има място и за индивидуални изяви, за собствено мислене. В противен случай групите, организациите ще бъдат твърде еднообразни, „униформени“ общности от хора. В тях ще царят еднотипни отношения, а такава обстановка не предполага ефективност.

В процеса на социализация, при извършване на цялостната дейност в групата, в организацията отделният човек преживява различни психични състояния. Сред най-разпространените от тях са стресът, фрустрацията, монотонността, скуката.

Стресът е реакция на организма, особено състояние на човека, което се наблюдава при промени в средата. Свързан е с приспособяването към новите условия. Х. Селие, съзателят на теорията за стреса, обръща внимание на физиологичните изменения, които протичат в организма. Но стресът се характеризира и с промени в психиката. При това те са характерни и за преживяванията с негативна ориентация, и за преживяванията с позитивна ориентация. Обикновено наличието на стрес се свързва с въздействието на отрицателни фактори. Но това не е съвсем точно. Прояви на стрес се наблюдават и при положителни емоции, например радост. Като правило всяка дейност може да предизвика стрес. За това някои изследователи говорят за дистрес /това е негативният стрес/ и евстрес /това е позитивният стрес/.

Не можем да си представим живота, работата без стрес. Стресът в определени, поносими нива е необходим, за да мотивира човека при извършването на неговата дейност. Ако стресът не присъства в ежедневието, хората ще бъдат пасивни, апатични. Вреден е стресът, който предизвиква заболявания, нарушава пълноценността на живота или всеотдайността в работата. Поради това се търсят пътища за преодоляване на дистреса. Редица изследвания показват, че това се физическите натоварвания, смехът, различните форми на релаксация, на медитация. Но са възможни и когнитивни подходи за преодоляване на стреса. При тях с помощта на мисленето човек започва да се отнася по различен начин към явленията от действителността. Още стоиците разглеждат промененото отношение към събитията от живота като предпоставка за това да се постигне съгласие с тях. Значение има приложението на теорията за когнитивния дисонанс на Л. Фестингер. Според нея елементите на човешкото познание могат да бъдат взаимно свързани, да си съответстват, да бъдат консонантни или да се намират в противоречие, да бъдат дисонантни. Когнитивният дисонанс се появява, когато са налице два взаимно свързани елемента, които си противоречат един на друг. Но всеки се стреми към вътрешна хармония. По тази причина възгледите и нагласите на отделния човек като правило се обединяват в система, характеризираща се със съгласуваността на включените в нея елементи. Когато се появи информация, която противоречи на съществуващите знания, човек се опитва да преодолее възникналото несъответствие. Това може да стане и като се избягват ситуацияите, които водят до неговото увеличение [15]. Когато определени факти, събития от действителността пораздат убеждения, чувства, действия, които влизат в противоречие с вече утвърдените, човек се опитва да намали възникналия дисонанс. Прави това, като променя отношението си към фактите, събитията, като се стреми например да им припише някакви положителни страни. Възможен изход е и да избягва тези явления, дразнителни.

Когато човек продължително е изложен на професионален стрес, може да се стигне до професионално прегаряне. При него се наблюдава отдръпване от организацията. Обикновено се осъществява в три фази. Първата е свързана с емоционално изтощение, причинено от прекомерни изисквания към работника. Втората фаза е депersonализацията. Характеризира се с развитие на скептична, нечувствителна нагласа към хората /другите работници или клиентите/. В третата фаза работниците изпитват фрустрация, чувство на безпомощност. Смятат, че трудовете им усилия не дават желаните резултати и е възможно да спрат да се опитват да подобряват дейността си [16]. Напоследък някои изследователи говорят за бораут. Той е свързан с различни неприятни преживявания, които имат недостатъчно заетите работници.

Фрустрацията е състояние, което възниква, когато човек се сблъсква с препятствия и съпротивления по пътя към постигането на целта. Те са реално непреодолими

или се възприемат като такива. Според някои изследователи се обособяват две групи реакции при наличие на фрустрация. Към първата група се отнасят поведенчески реакции, които остават в границите на нормата, т.е. при тях като цяло се запазва конструктивното поведение. Препятствието засилва мотивацията. Човек не се отказва от целите си, а продължава с още по-голяма настойчивост да се стреми към тях. Поведението, което остава в границите на нормата, е характерно за хора, притежаващи висока степен на толерантност, на търпимост по отношение на фрустрацията. Но ако тази поносимост е ниска, човек реагира неадекватно дори на фрустратори с незначителна сила. Най-честата проява на реакция в състояние на фрустрация е агресивното поведение. Психолози от Йейлския университет дори разработват теорията „фрустрация – агресия“. Както стана ясно, невинаги фрустрацията води до агресия и по-късно те променят възгледите си. При това агресията не се насочва при всички случаи към човека, когото смятаме за виновен за една или друга ситуация, в която сме попаднали. Нейн обект става друг, невинен човек. Така възниква „изместената агресия“. Но агресията може да се насочи към нас самите или към неодушевен предмет [17].

Монотонността е състояние, което е противоположно на стреса. Характеризира се с понижено ниво на дейност. Основната причина за появата на монотонността е въздействието на еднообразни дразнителни. Тя може да възникне както в сферата на труда, така и в бита. В трудовия процес намира израз в намаляване остротата на вниманието, в отслабване на способността за неговото превключване, в понижаване на бдителността, на съобразителността, в отслабване на волята, в сънливост. Появява се и емоционално преживяване, свързано със стремеж да се излезе от тази подтискаща обстановка. Всички тези неприятни явления изчезват, когато човек се оказва в нормална външна среда. Проявите на монотонност в бита засягат дълбоки личностни структури. Това често се отразява на качеството на професионалната дейност на човека, на особеностите на неговите междуличностни отношения [18]. Навлизането на нови технологии в трудовата дейност не означава, че монотонността в организациите изчезва. Тя се среща при извършването на различни дейности.

Скуката е психично състояние, при което се понижава вниманието и интереса към действителността, в т.ч. и към познавателната дейност. От физиологическа гл.т. скуката е пасивно затормозяване. Това дава основание на И. П. Павлов да я нарече „сън с отворени очи“. Една от причините за затормозяването е еднообразното повторение на едни и същи не особено силни дразнителни. Общото, което се наблюдава при различните прояви на скука, може да се сведе до следното: разбиране за ненужност, незначителност на това, което човек възприема или прави; незнание за това кога неинтересното ще завърши; чувство на неудовлетвореност от принудителната пасивност, от напразно изгубеното време; разсеяност, слаба или повърхностна подвижност на вниманието. Не може да се отрича, че съществуват скучни събития, факти, хора. Но в преживяването на скуката има и субективни моменти. Тя зависи от широтата на интересите на човека, също така е свързана с неговия темперамент. Преживяващият скука човек се опитва да излезе от това състояние. Това може да стане по различни пътища. Единият възможен път е като се вгледа, задълбочи в явлението, което му се струва безинтересно и да се постарее да открие в него нещо, което заслужава внимание. Другият път е свързан с намиране на възможности човек да използва еднообразието на впечатлението, за да се съсредоточи върху собствените мисли, планове, спомени и т. н. [19].

Осъществяването на цялостната дейност в организациите, преживяването на психичните състояния, в които човек попада, до голяма степен зависят от неговите индивидуални особености. Важно значение има темпераментът. Думата темперамент е от латински произход и означава подходящо съотношение на частите, съразмерност.

Темпераментът характеризира индивида от гл.т. на динамичните му особености: интензивност, скорост, темп, ритъм на психичните процеси и състояния. Още от древността са познати четири вида темперамент: сангвиничен, холеричен, флегматичен и меланхоличен. Отначало тяхната същност се обяснява с преобладаването на определени течности в организма. Това е хуморалната теория за темперамента /Хипократ, Гален/. Широко разпространена е невродинамичната теория /И. П. Павлов и др./, която свързва типовете темперамент с дейността на централната нервна система. Познато е и обяснение /Е. Кречмер, У. Шелдън/, според което причината за обособяването на темпераментите се намира в особеностите на организма /физическа структура, съотношения между отделни части на тялото, между различни тъкани/ [20].

Сангвиникът се характеризира с висока психична активност, енергичност, работоспособност, бързина на движенията, разнообразие и богатство на мимиката, бърз темп на речта. Стреми се към честа смяна на впечатленията, лесно и бързо се отзовава на събитията, общителен е. Емоциите /предимно положителни/ възникват бързо, но и бързо се променят. Сравнително лесно понася неуспехите. Холерикът притежава високо ниво на психична активност, енергичност на действията, стремителност, сила и бързина на движенията. Склонен е към резки промени в настроението, избухлив е, проявява нетърпеливост, подложен е на емоционални сривове, понякога става агресивен. Меланхоликът се отличава с ниско ниво на психична активност, с бавен темп на движенията, със сдържаност, с бърза уморемост. Притежава и дълбочина и устойчивост на емоциите при слаба външна изява /преобладават отрицателни емоции/. Флегматикът е носител на ниско ниво на психична активност, действа бавно, мимиката му не е изразителна. Трудно преминава от един вид дейност към друг, трудно се приспособява към нова обстановка. При него преобладава спокойното, равномерно настроение, отличаващо се с постоянство [21].

Не съществуват темпераменти в чист вид. Но у всеки човек в по-голяма степен се срещат чертите на един или друг темперамент. Те се отразяват и в професионалната дейност. Холерикът притежава силна нервна система, той лесно превключва от една работа на друга, но неговата невъздържаност в поведението, т.е. неуравновесеността на нервната му система, намалява сговорчивостта, съвместимостта му. Сангвиникът също има силна нервна система, а отгук и добра работоспособност, той лесно превключва в дейността и общуването си, но не е достатъчно чувствителен към всички външни изменения. И флегматикът е носител на силна, работоспособна нервна система, но той извънредно трудно се включва в друга работа, трудно може да бъде изваден от „утъпкания коловоз“. От гл.т. на силата, на работоспособността на нервната система меланхоликът е „най-губещият“ тип темперамент. За разлика от всички „силни типове“ той е чувствителен към всичко, което става наоколо. Още в миналото учените се опитват да намерят оптималното съотношение между различните типове темперамент и съответните видове дейност. Съвременните изследвания показват, че сангвиникът бързо овладява двигателните навици, въпреки че в началото се наблюдава хаотична дейност. Формираните навици са трайни и устойчиви. При холеричите движенията са резки, напрегнати, невинаги, особено в началото са съгласувани. Двигателните навици се формират по-бавно, отколкото при сангвиниците, но в резултат на тренировки нивото на дейността на първите се доближава до нивото на дейността на вторите. Движенията на флегматиците са по-бавни, но добре координирани. Благодарение на точността и съгласуваността в действията, а понякога и на упоритостта си, те в значителна степен компенсират инертността, показвайки висока производителност на труда. За меланхолиците са характерни сковани, неуверени, хаотични движения. Навиците им се формират трудно и лесно се забравят. Затова работа като диспечер, оператор на пулт за управление, която е изпълнена с неочаквани промени и усложнения, е проти-

вопоказна за тях. Описаните особености се проявяват не само в двигателните, но и в други видове дейност. В организациите е необходимо да присъстват носители на различни типове темперамент. При разпределението за изпълнение на трудовата дейност е важно да се има предвид, че най-добра съвместимост се постига при оптимално съчетаване на хора с противоположни типове темперамент. Подборът в групите трябва да е съобразен с изпълняваните задачи. В колективи, свързани с интензивни процеси на производството, е подходящо да се включат основно сангвиници и флегматици, а там, където преобладават монотонните процеси, най-добре ще се проявят меланхолиците. Холериците трябва да се назначават на работа, изискваща бързо изпълнение и подвижност [22]. При разработването и приемането на решения се установява, че сангвиникът работи най-лесно с меланхолика, холерикът – със сангвиника, а меланхоликът – с флегматика [23].

Познати са и други разбираня за типологията на личността. Според К. Юнг в основата на различията между хората се намира тяхната нагласа към света. Ако тя е ориентирана към вътрешните, субективни преживявания на човека, той е интроверт. Ако в нея преобладават впечатленията от външната реалност, е екстраверт. Интровертът е погълнат от собствените размисли и чувства, не е общителен. Екстравертът обръща внимание на другите хора, общителен е. Обикновено у всеки човек се срещат черти и на двата типа, но особеностите на единия преобладават. Като използва четири психични функции /мислене, чувстване, усещане, интуиция/, К. Юнг разкрива още по-голямо разнообразие от психологически типове, което се среща сред хората [24]. Сред служителите в организациите са разпространени и тези типове. Това е предпоставка за формиране и проява на различни подходи към извършваните дейности.

Английският психолог Х. Айзенк разработва типология на личността, която се определя от понятията екстравертност и невротизъм. Екстравертността представлява своеобразна характеристика на индивидуално-психологичните различия на човека, чиито крайни полюси съответстват на ориентирането на личността или към света на външните обекти /екстраверсия/, или към явления от собствения му субективен свят /интроверсия/. Невротизмът е понятие, което се характеризира с емоционална неустойчивост, тревожност, вълнение, лошо самочувствие, вегетативни разстройства. Даленият фактор също е биполярен. Единият от полюсите му има позитивно значение, характеризира се с емоционална устойчивост, другият полюс – с емоционална неустойчивост. Емоционалната устойчивост е присъща на сангвиниците и флегматиците, емоционалната неустойчивост – на холериците и меланхолиците. Изследванията на Х. Айзенк са довели до извода, че повечето от хората се намират между полюсите на разработения от него двуполюсен модел на екстравертност и невротизъм и според нормалното разпределение по-близо до средата му. Екстраверти са предимно сангвиниците и холериците. За тях е характерна общителност, импулсивност, гъвкаво поведение, висока инициативност, висока социална адаптивност, но слаба настойчивост. Интровертите се формират сред флегматиците и меланхолиците. Те притежават наблюдателност, затвореност, склонност към самоанализ, имат затруднения при социална адаптация, фиксират интересите си върху явления от собствения вътрешен свят, притежават и социална пасивност при достатъчна настойчивост [25]. По-късно Х. Айзенк въвежда и друго измерение – психотизъм. Чрез него се опитва да разкрие психичните отклонения сред хората. Особеностите на екстравертите могат да окажат неблагоприятно влияние върху организацията в случаите, когато се взимат решения. Тъй като тези служители действат импулсивно, решенията понякога са прибързани. Интровертите прекалено дълго обмислят нещата, освен това трудно установяват

социални контакти. Посочените характерни черти също могат да засегнат дейността на организацията.

За успешното осъществяване на дейността в организацията е необходимо тя да се планира по подходящ начин, да се ръководи в съответствие с поставените цели. Важно значение имат и служителите. При подбора им трябва да се имат предвид всички индивидуални характеристики, които те притежават. Това важи както за техните способности и знания, така и за психичните им особености.

Литература:

1. Tsoukas H., C. Knudsen /eds./, The Oxford Handbook of Organization Theory, Oxford, 2003, p. 155-157, 147-148
2. Гидънс А., Социология, С., 2003, с. 291
3. Смелзер Н., Социология, М., 1994, с. 177, 185
4. Пачев, Т., Б. Колев /съст. и научни ред./, Икономическа социология, С., 1996, с. 214
5. Дюверже М., Социология на политиката, С., 1999, с. 184-185
6. Etzioni A., A Comparative Analysis of Complex Organizations, L., 1971
7. Майерс Д., Социална психология, М., СПб, 2011, с. 334-336
8. Стоянов В., Човекът в организацията. Психологичен анализ, Враца, 2008, с. 38
9. Джонев С., Социална организация – теория, диагностика, консултация, ч. I, С., 2001, с. 180
10. Драмалиев Л., Философски увод в морала и правото, С., 2000, ч. II, с.110
11. Почебут Л. Г., В. А.Чикер, Организационна социална психология, СПб, 2001, с. 109
12. Майерс Д., Цит.съч., с. 244
13. Пак там, с. 273
14. Бэрон Р., Н. Керр, Н. Миллер, Социална психология групи, СПб, 2003, с. 86
15. Фестингер Л., Теория когнитивного диссонанса, СПб, 2000
16. Ригио Р., Въведение в индустриалната /организационната психология, С., 2006, с. 278
17. Куликов Л. В. /сост. и общ.ред./, Психические состояния, СПб, 2000, с. 389-391
18. Пак там, с. 315
19. Пак там, с. 290-293
20. Ахмедов Т., М. Жидко, Психотерапия в особых состояниях сознания /история, теория, практика/, М., 2003, с. 202
21. Пак там, с. 202-203
22. Щекин Г., Визуална психодиагностика, В. Търново, 2004
23. Вавилов С. В., Психологическое пространство управленческих решений.- Социологические исследования, 2006, № 5, с. 94
24. Стивънс А., Юнг. Кратко въведение, С., 2008, с.160-190
25. Батаршев А., Пълна психодиагностика на човека, С., 2008, с.37-39

Автор: Лиляна Христова Стоянова
доцент, доктор по философия
Бургаски свободен университет
За контакти: e-mail lilyana1926@abv.bg
lstoyanova@bfu.bg
тел:056900547