

Суеверни нагласи и практики в организацията

Резюме

Изготвил: Маргарита Троанска, фак.№ 11637

Ръководител: доц. дсн Таня Чавдарова

Суеверните нагласи и практики влияят на широк спектър от дейности в живота на хората. Въпреки това, в научната литература досега не им е обръщано почти никакво внимание. Целта на настоящата работа беше да покаже взаимосвързаността на различните социални сфери, чрез примера на ирационалните суеверни вярвания в рамките на трудовата заетост в организацията и така да предложи нови гледни точки към организационното разнообразие. Наличието или липсата на суеверни нагласи и практики у даден служител, като противостоящи на рационалното действие, характерно за стопанските организации, би могло да се използва за прогнозирането на някои негови конкретни действия или взимане на решения.

*В рамките на работата, под суеверия се разбират **вярвания и/или практики, които нямат религиозна или научна основа, разчитащи на грешна причинно-следствена връзка между два феномена, които от рационална гледна точка нямат нищо общо един с друг. Тези вярвания и/или практики карат хората да мислят, че определени факти или обекти могат да донесат лош или добър късмет или да бъдат знаци за позитивни или негативни последици.***

Изследването, разбира се, има своите ограничения, а именно – то се съсредоточава до търсене на връзка между някои предварително определени социо-демографски фактори и разпространението на суеверни нагласи и практики. Обект на изследването са служителите на две стопански организации, а предмет – техните суеверни нагласи и практики. Измерването се извърши чрез задаване на конкретни въпроси, свързани със суеверия, както и чрез два теоретични индикатора – локус на контрола и избягване на несигурността.

Резултатите от количествената и качествената част на анализа потвърдиха предварително изготвената хипотеза, че *суеверни нагласи и практики се срещат в различна степен в ежедневието и на работното място. Те се срещат средно по степен (от 33% до 66%) в ежедневието и слабо по степен (от 0% до 33%) на работното място. Оказа се, че образованието е най-значимия фактор, който влияе на суеверните нагласи и практики. Теоретичното допускане, че локусът на контрола е силен индикатор, се оказа грешно. Резултатите показаха, че за пълно припокриване на суеверни нагласи и практики и външен локус на контрол не може да се говори.*

Що се отнася до личната интерпретация на служителите, *единствената закономерност беше открита между положителното обяснение на суеверията и вътрешния локус на контрола и отрицателното обяснение на суеверията и външния локус на контрола.*

В края, дипломната работа предлага идеи за бъдещи изследвания, които да разширят погледа върху темата, за едно по-плътно разбиране на проблема за ирационалните вярвания и техните импликации в трудова среда.