

МЕЃУНАРОДЕН ЦЕНТАР ЗА СЛАВЈАНСКА ПРОСВЕТА - СВЕТИ НИКОЛЕ

«МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД»
(ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО,
ИНФОРМАТИКА)

СПИСАНИЕ
на научни трудови

**ДВАНАЕСЕТТА МЕЃУНАРОДНА
НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА
„МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД“**
МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“
СВЕТИ НИКОЛЕ - БИТОЛА

Година VIII

Број 1

Април 2021

- СВЕТИ НИКОЛЕ, Р. СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА -
- 2021 -

Издавач: Меѓународен центар за славјанска просвета - Свети Николе

За издавачот: м-р Михаела Ѓорчева, директор

Наслов: «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД» (ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО, ИНФОРМАТИКА)

Организационен одбор:

Претседател: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Заменик претседател: д-р Стромов Владимир Јуревич, Русија

Член: м-р Борче Серафимовски

Член: м-р Милена Спасовска

Уредувачки одбор:

Проф. д-р Ленче Петреска - Република Северна Македонија

Проф. д-р Александар Илиевски - Република Северна Македонија

Проф. д-р Мирослав Крстиќ - Република Србија

Проф. д-р Момчило Симоновиќ - Република Србија

Проф. д-р Тодор Галунов - Република Бугарија

Проф. д-р Даниела Тасевска - Република Бугарија

Доц. д-р Хаџиб Салкиќ - Република Босна и Херцеговина

Проф. д-р Татјана Осадчаја - Руска Федерација

Доц. д-р Вера Шунаева - Руска Федерација

Уредник: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Компјутерска обработка и дизајн: Адриано Панајотов, Маја Маријана Панајотова, Благој Митев

ISSN (принт) 1857-9299

ISSN (онлајн) 1857-9302

Адреса на комисијата: ул. Маршал Тито 77, Свети Николе, Р. Северна Македонија

Контакт телефон: +389 (0)32 440 330

Уредувачкиот одбор им се заблагодарува на сите учесници за соработката!

Напомена:

Уредувачкиот одбор на списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» не одговара за можните повреди на авторските права на научните трудови објавени во списанието. Целосната одговорност за оригиналноста, автентичноста и лекторирањето на научните трудови објавени во списанието е на самите автори на трудовите.

Секој научен труд пред објавувањето во списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» е рецензиран од двајца анонимни рецензенти од соодветната научна област.

Печати: Печатница и книжарница „Славјански“, Свети Николе

Тираж: 100

МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ

ИСТОК - ЗАПАД

ЕКОНОМИЈА, БЕЗБЕДНОСНО ИНЖЕНЕРСТВО,
ИНФОРМАТИКА

ОБЛАСТ
БЕЗБЕДНОСНО
ИНЖЕНЕРСТВО

Д-р Слободан Бундалевски
Д-р Лидија Јолевска Буревска
Д-р Сузана Зиковска

Факултет за безбедносно инженерство
МСУ „Г. Р. Державин“ Свети Николе – Битола
Р. Северна Македонија

НИВО НА РАБОТНА ПЕРФОРМАНСА ВО ОДНОС НА ФАКТОРИ ПОВРЗАНИ СО ДИЗАЈН НА РАБОТНО МЕСТО

АПСТРАКТ: Перформансите на вработените е важна за секоја организација и се состои од однесувања кои вработените ги манифестираат на работните места важни за постигнување на целите на организацијата. Врз продуктивноста и перформансата на вработените влијаат повеќе фактори. Во овој труд е претставено влијанието на факторите поврзани со дизајнот на работното место врз работните перформанси на работниците. Како влијателни фактори кои влијаат на перформансите на работниците се: административен оддел, внатрешен дизајн, осветлување, температурата и вентилацијата и бучава. Статистичката анализа докажа дека организациите, чии вработени покажуваат различно ниво на работна перформанса, се разликуваат помеѓу себе во однос на степенот во кој факторите поврзани со дизајнот на работното место ги задоволуваат стандардите.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ: Фактори за дизајн на работно место, работна перформанса

LEVEL OF WORK PERFORMANCE IN RELATION TO FACTORS RELATED TO WORKPLACE DESIGN

ABSTRACT: Employee performance is important to any organization and consists of the behaviors that employees display in jobs important to achieving the organization's goals. Employee productivity and performance are influenced by several factors. This paper presents the impact of factors related to workplace design on workers' job performance. As influential factors that affect the performance of workers are: administrative department, interior design, lighting, temperature and ventilation and noise. Statistical analysis has shown that organizations whose employees show different levels of work performance differ from each other in the extent to which workplace design factors meet the standards.

KEY WORDS: Workplace design factors, job performance

ВОВЕД

Се чини дека зголемување на продуктивноста кај вработените претставува најгорлив социјален и економски предизвик. Перформансите на вработените е важна за секоја организација и се состои од однесувања кои вработените ги манифестираат на работните места важни за постигнување на целите на организацијата.

Кај одредени автори (Al – Anzi, 2009), како клучни фактори кои влијаат врз продуктивноста и перформансата на вработените се издвојуваат две главни категории:

- » Фактори поврзани со управувањето;
- » Фактори кои потекнуваат од просториите, канцелариите или дизајнот на работните места.

Во тој контекст, Ал-Анжи (Al-Anzi, 2009) ги идентификува следните просторни или канцелариски фактори кои влијаат врз продуктивноста и перформансите на вработените, а тоа се: мебел, расположливост на работниот простор, интензитет на светлината, температура, вентилација/влажност на воздухот, бучава/вибрации и просторна хигиена/можности поврзани со обезбедување на благосостојба.

Кармен (Carmen, 2013), освен претходните фактори, во дизајнот на работното место ги вклучува и термичката удобност, која укажува на вистинска комбинација на температура, проток на воздух и влажност на воздухот, која е важна за физичка удобност на работното место. Може да се каже дека добриот дизајн на работното место започнува со добро дизајниран систем за осветлување, кој не претставува само обезбедување на прозорци и блескаво осветлување, туку осветлувањето има голем потенцијал за влијание врз перцепцијата на вработениот во внатрешниот простор. Разновидни фактори придонесуваат за квалитетно осветлување, вклучувајќи ги тука: количината и бојата на светлината, отсјајот, варијациите во нивото на светлина и употребата на дневно осветлување (Ching & Binggeli, 2012). Во истражувањата на Лиман и Бордас (Leaman & Bordass, 2001), се зборува за важноста на вентилацијата како физички фактор на работната средина и дека климатизираните згради имаат понегативен ефект врз перцепираната продуктивност, отколку природно вентилираните згради.

ДИЗАЈН НА РАБОТНО МЕСТО

Работното место се состои од разни елементи каде што се извршува работата, која може да вклучува производство на материјални добра, креирање или трансформирање на информации, и/или нудење на услуга (Alexander et al., 2004).

Согласно BNet Business Dictionary (2008), канцеларискиот дизајн се дефинира како 'уредување на работниот простор така што ќе овозможи извршување на работата на најефикасен начин', при што ги вклучува и ергономијата и протокот на работата, кои го испитуваат начинот на кој се изведува работата се со цел да се оптимизира дизајнот (Hameed & Amjad, 2009).

Имајќи го предвид претходното, може да се каже дека најважни точки, кои фрлаат повеќе светлина врз дефиницијата на дизајнот на работното место, се:

- » Дизајнот на работното место е уредување на работниот простор, со цел работата да може да се извршува на најефикасен начин.
- » Дизајнот на работното место ги вклучува, како ергономијата, така и протокот на работа.
- » Дизајнот на работното место е физичка опкружување кое ја поддржува благосостојбата и перформансите на работниците преку дизајнот на канцеларијата и канцелариската удобност.

Лошо дизајнираните работни места, како што е несоодветен мебел, недостаток на вентилација, несоодветно осветлување, прекумерна бучава и

други недоволни безбедносни мерки, негативно се одразуваат на работната перформанса на вработените (Paevere & Brown, 2008; Mills et al., 2007; Uri, 2008; Junaid et al., 2010; Sadegi, 2013). Од квалитетниот дизајн на работната средина зависи колку ќе се ангажира работникот за организацијата, бидејќи непосредното опкружување најмногу влијае врз нивото на мотивација и работната перформанса (Dheerasinghe, 2003).

АНАЛИЗА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Истражувачкиот примерок го сочинуваат 80 испитаници кои се поделени во две групи, од кои едната ја сочинуваат 40 работници со повисоко ниво на работна перформанса, а другата група 40 работници со пониско ниво на работна перформанса. Истите се административни канцелариски работници, вработени во организации на јавниот и приватниот сектор (20 вработени од јавниот и 20 вработени од приватниот сектор). Застапеност е подеднаква од двата пола и тие се на возраст од 35 до 60 години, со работен стаж во истата организација не помал од 5 години.

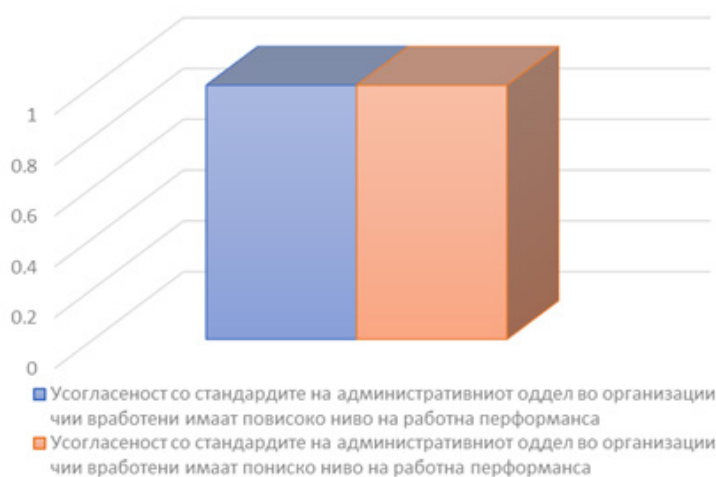
Користени се Прашалник за општи податоци, потребен за контрола на релевантните варијабли и Прашалник за фактори на дизајн на работно место. Прашалникот за фактори на дизајн на работно место се состои од 5 дела, од кои секој се однесува на по еден фактор на дизајнот на работното место: административен оддел, внатрешен дизајн, осветлување, температурата и вентилацијата и бучава.

Врз основа на податоците добиени од истражувачкиот примерок направена е статистичка анализа, а податоците се обработени со примена на софтверскиот пакет SPSSv20. Резултатите од анализата треба да покажат дали организациите, чии вработени покажуваат различно ниво на работна перформанса, се разликуваат помеѓу себе во однос на степенот во кој факторите поврзани со дизајнот на работното место ги задоволуваат стандардите.

Во следните табели и графикони се дадени статистичките резултати и усогласеноста со стандардите на факторите на дизајн на работното место.

Групна статистика

	Ниво на работна перформанса	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Административен оддел	Повисоко ниво на работна перформанса	40	46,55	2,801	,443
	Пониско ниво на работна перформанса	40	44,70	3,937	,622



Графикон 1: Усогласеност со стандардите на факторот на дизајн на административниот оддел кај организации чии вработени имаат различно ниво на работна перформанса

Групна статистика

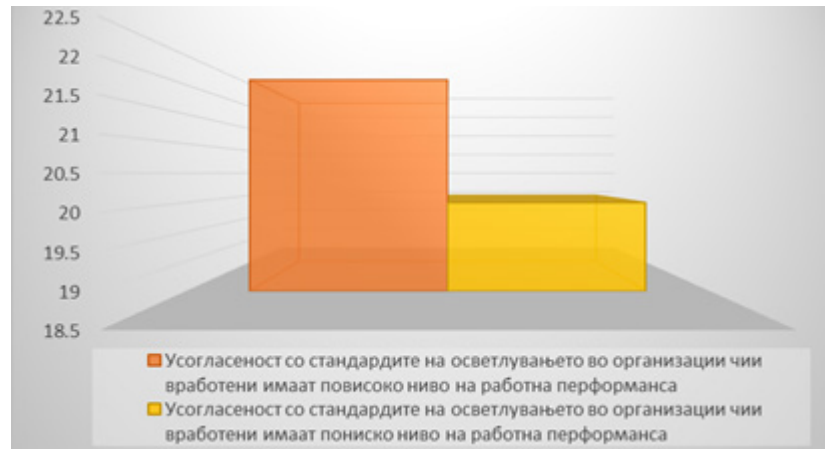
	Ниво на работна перформанса	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Внатрешен дизајн	Повисоко ниво на работна перформанса	40	45,85	2,992	,473
	Пониско ниво на работна перформанса	40	44,25	3,319	,525



Графикон 2: Усогласеност со стандардите на факторот внатрешен дизајн кај организации чии вработени имаат различно ниво на работна перформанса

Група статистика

	Ниво на работна перформанса	N	Mean	Std. De- viation	Std. Error Mean
Осветлување	Повисоко ниво на работна перформанса	40	22,08	2,443	,386
	Пониско ниво на работна перформанса	40	20,00	2,953	,467



Графикон 3: Усогласеност со стандардите на факторот осветлување во организациите чии вработени имаат различно ниво на работна перформанса

Група статистика

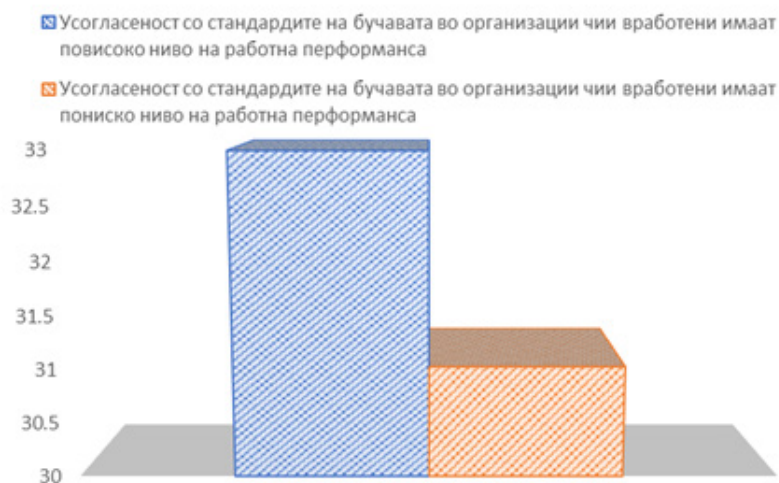
	Ниво на работна перформанса	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Температура и вентилација	Повисоко ниво на работна перформанса	40	22,30	2,103	,332
	Пониско ниво на работна перформанса	40	20,38	2,457	,388



Графикон 4: Усогласеност со стандардите на факторот температура и вентилација во организациите чии вработени имаат различно ниво на работна перформанса

Групна статистика

	Ниво на работна перформанса	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Бучава	Повисоко ниво на работна перформанса	40	32,98	2,423	,383
	Пониско ниво на работна перформанса	40	31,03	2,506	,396



Графикон 5: Усогласеност со стандардите на факторот бучава во организациите чии вработени имаат различно ниво на работна перформанса

ЗАКЛУЧОК

Предмет и цел на ова истражување е да се дојде до сознанија дали организациите, чии вработени покажуваат различно ниво на работна перформанса, се разликуваат помеѓу себе во однос на степенот во кој факторите поврзани со дизајнот на работното место ги задоволуваат стандардите.

Добиените резултати од истражувањето докажуваат дека организациите, чии вработени покажуваат различно ниво на работна перформанса, се разликуваат помеѓу себе во однос на степенот во кој факторите поврзани со дизајнот на работното место ги задоволуваат стандардите. Овие резултати од истражувањето се потврдуваат со резултатите и на други истражувачи кои дошле до ист или сличен заклучок (Hameed & Amjad, 2009; Doman, 2008; Cullen, 2008; Akinyele, 2010).

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Al-Anzi, N.M., (2009). Workplace environment and its impact on employee performance.
2. MBA thesis, submitted to Open University of Malaysia
3. Alexander, K., Atkin, B., Brochner, J., & Haugen, T. (2004). Facilities management: Innovation and performance. London: Spon Press
4. Carmen, C. (2013). Office design enhances employee health, wellness & performance.
5. Ching, F. D., & Binggeli, C. (2012). Interior design illustrated (2nd ed.). John Wiley & Sons Dheerasinghe, R. (2003). Challenges, Prospects and Strategies for the Garment Industry in Sri Lanka. Staff studies: Central Bank of Sri Lanka, 33-72

6. Hameed, A., & Amjad, S. (2009). Impact of office design on employees productivity: a case study of banking organizations of Abbottabad, Pakistan. *Journal of public affairs, administration and management*
7. Junaid I., Mahathir, L A., Siti Hajjar, M. A. & Afida, A. (2010). The Influence of physical workplace environment on the productivity of civil servants: The case of the Ministry of Youth and Sports, Putrajaya, Malaysia. *Voice of Academia*, 5 (1), 71-78
8. Leaman, A., & Bordass, B. (2001). Assessing building performance in use 4: the Probe occupant surveys and their implications. *Building Research & Information*, 29(2), 129-143
9. Mills, P.R., Tomkins, S.C., & Schlangen, L.J. (2007). The effect of high correlated color temperature office lighting on employee wellbeing and work performance, *Journal of Circadian Rhythms*, 5 (2)
10. Paevere, P., & Brown, S. (2008). Indoor environment quality and occupant productivity in the CH2 building: Post-occupancy summary. March, CSIRO, Report No. USP2007/23
11. Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employee's performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78
12. Uri, D. (2008). The impact of the indoor environment on the productivity of call centers employees, PHD thesis: Faculty of Business and Economics-UK on micro accidents in manufacturing jobs. *The Journal of Applied Psychology* 85(4), 587-96