



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

Общикономически факултет  
Катедра "Човешки ресурси и социална защита"

Елена Димитрова Кулова

**„ЗНАЧЕНИЕ НА ЕМОЦИОНАЛНОТО БЛАГОПОЛУЧИЕ  
НА РАБОТНОТО МЯСТО ЗА ЛИЧНОСТТА И  
ОРГАНИЗАЦИЯТА“**

Автореферат  
на дисертационен труд  
за присъждане на образователна и научна степен „Доктор“  
по научна специалност „Икономика и организация на труда“

Научен ръководител:  
Проф. д.ик.н. Марин Александров Паунов

София, 2023г.

Докторантът е зачислен със заповед на Ректора на УНСС № 951 от 11.04.2019 г. в редовна докторантура към катедра „Човешки ресурси и социална защита” към Общикономически факултет. Със заповед на Ректора № 1559/18.06.2021г. докторантурата е трансформирана в задочна. Със заповед на Ректора на УНСС № ..... от .....г. докторантът е отчислен с право на защита. Дисертационният труд е предварително обсъден в научното звено на катедра „Човешки ресурси и социална защита“ към Общикономически факултет на УНСС и е насочен за защита по решение на Катедрения съвет № 2/27.02.2023 г. и със заповед на Ректора на УНСС № ..... от .....2023 г.

Защитата на дисертационния труд пред научно жури ще се проведе на 29.05.2023 г. в зала 2032А на УНСС. Материалите по защитата са на разположение на интересуващите се в канцеларията на Дирекция „Наука,, на УНСС – София.

Заглавие: „Значение на емоционалното благополучие на работното място за личността и организацията“.

Автор: Елена Димитрова Кулова

## Съдържание на автореферата

I. Кратка характеристика на дисертационният труд.....	4
II. Структура на дисертационния труд.....	4
III. Кратко изложение на дисертационния труд .....	6
Първа част – теоретично изследване .....	9
Втора част – емпирично изследване .....	15
IV Заключение.....	44
V. Справка с приносите на изследването.....	46
VI. Списък с публикациите, свързани с темата на дисертацията .....	47
VI. Декларация за оригиналност.....	47
VII. Благодарности.....	47
VIII. Използвана литература .....	48

## I. Кратка характеристика на дисертационният труд

Дисертационният труд се състои от 190 страници, в т.ч.: увод, две части, заключение, използвана литература и приложения. В изложението са представени 28 таблици, 10 графики и 11 фигури. Библиографията съдържа 106 източника. По темата на дисертационния труд са публикувани три статии.

## II. Структура на дисертационния труд

- I. Увод
- II. Първа част - теоретично изследване
  1. Въведение
  2. Понятиен апарат - емоционално благополучие, субективно благополучие, щастие
  3. Исторически и културни парадигми на понятията
  4. Съвременни теории за щастие и емоционално благополучие. Концептуални модели и практическо приложение
    - 4.1. Теории за автентичността
    - 4.2. Субективно благополучие и невронауки
  5. Измерване на субективното благополучието.
  6. Щастието в различните култури
  7. Фактори и последици от субективното благополучие – свобода, богатство, креативност
    - 7.1. Контрол върху живота и свобода на избор
    - 7.2. Доход
    - 7.3. Генетични фактори
    - 7.4. Креативността като следствие от щастието и благополучието
  8. Изследване на връзката между щастието и личностните особености
  9. Емоционално благополучие и производителност
  10. Фактори влияещи върху емоционалното благополучие на работното място
    - 10.1. Офис-среда
    - 10.2. Здравословно състояние

10.3. Лидерство

10.4. Баланс между работно време и свободно време – гъвкаво работно време, възможност за работа от вкъщи, работа на непълно работно време

III. Втора част - емпирично изследване

1. Обхват на изследването, демографски характеристики на изследваните лица

2. Благополучие, щастие, благополучие на работното място – изследвани променливи

3. Проверка на статистически хипотези за значимост на разлики

4. Корелация между субективно благополучие, благополучие на работното място и щастие

5. Връзка между благополучието и основната извършвана дейност

6. Връзка между благополучие и субективно общо здраве

7. Връзки между нивата на субективното благополучие като цяло и националните нива на субективно благополучие с различни демографски и социални характеристики

7.1. Пол

7.2. Възраст

7.3. Образование

7.4. Доход

7.5. Субективно общо здравословно състояние, социално общуване, доверие

8. Връзка между благополучието на работното място и специфични променливи, свързани с труда

8.1. Работно време и баланс

8.2. Лидерство и благополучие

8.3. Принадлежност

9. Последствия от благополучието на работното място

Изводи и дискусии

IV. Заключение

V. Използвана литература

Приложения

### III. Кратко изложение на дисертационния труд

#### Актуалност на проблема

Темите за благополучието (well-being) и щастието привличат вниманието на изследователите в различни области на науката – психология, социология, икономика, психология на труда. Разглеждат се както на индивидуално ниво, така и на ниво организация, на национално и на световно ниво.

Емоционалното преживяване на труда засяга огромен брой хора и организации. Настоящата дисертация има за цел да задълбочи разбирането за това кое кара хората да се чувстват добре на работното си място и по какъв начин това променя тяхното поведение. В случай че благополучието на работното място корелира положително с трудовото представяне и води до икономически по-добри корпоративни резултати, това може да бъде повод за преосмисляне на редица фирмени политики.

Щастието е нещо, от което хората се вълнуват от хилядолетия. В античността и средновековието щастието се е разбирало по един начин, в съвременния живот се влага различен смисъл. Въпреки че щастието се възприема като нещо, което интуитивно разбираме, или точно обратното – като нещо непознаваемо и неуловимо - в момента съществуват солидни научни проучвания по темата. В последните 40 – 50 години се случва сериозно натрупване на научно знание за благополучието. Темата е във фокуса на световноизвестни учени и се радва на сериозен както научен така и обществен интерес. В България също има редица изследвания в областта на благополучието, но темата не е достатъчно навлязла нито в стратегическото мислене за управлението на човешките ресурси, нито в правителствените политики.

Бизнесът започва да се интересува от щастието на своите служители. Радостни и усмихнати служители се виждат в рекламните изображения на различни компании в социалните медии. Назначават се Мениджъри по щастие, отделят се бюджети за изграждане на работодателската марка, за занимания, които не са свързани пряко с работата, но карат служителите да се чувстват добре в компанията.

Едновременно с това се разширява интересът към благополучието и в други социални сфери – например в политиката. В Нова Зеландия бюджетът за 2019 беше наречен бюджет

на благополучието (Wellbeing Budget), като два от основните приоритети са психическото здраве на населението и благополучието на децата. Това не е обичайната риторика когато се говори за финансите на държавата и показва, че социалната роля на държавата не се свежда само до традиционните здравеопазване, образование, култура, отбрана и т.н. Такъв тип промени като издигането в приоритет на психичното здраве и благополучието на децата вероятно представляват не само новост на лингвистично ниво, а промяна в идеите и дори във философията на управлението. Нова Зеландия запазва тези два приоритета и през 2020г.

В науката интересът към темата за щастието също е голям – учените разглеждат проблема в най-различни аспекти. Най-голям е интересът сякаш в областта на психологията. Появата на Позитивната психология и популярността на това течение е недвусмислено доказателство. В икономиката се развива като отделна област „Икономика на щастието“.

Гледните точки към щастието са различни – от най-висша цел в човешкия живот до научни предложения щастието да бъде класифицирано като психиатрично заболяване Bentall (1992). Задълбоченото разглеждане на изследваната тема води до идеята, че щастието и благополучието не са еднозначни, а става дума за сложни, комплексни, многопластови дори противоречиви явления.

Според много теории щастието трябва да бъде основна цел на човешкия живот. Една от причините, поради която безспорно е смислено и ценно да се изследва темата за щастието, е, че хората, които декларират по-високи нива на щастие и благополучие, статистически имат по-висока продължителност на живота.

От хилядолетия човешките същества се стремят към щастие и това не е инструментална цел. Щастието не е начин да постигнем нещо друго, а правим всичко друго, за да имаме щастлив живот.

**Целта** на настоящия дисертационен труд е от една страна да се проучат и систематизират научните достижения по отношение на същността и значението на емоционалното благополучие на работното място и от друга да се оценят количествено връзките на изследваното явление с характеристики на личността и средата.

За постигането на тази цел се поставят следните **задачи**:

*Първо*, да се изследват теоретичните основи на изучаването на благополучие като цяло и емоционалното благополучие на работното място като се проследят историческите и културни парадигми и съвременните достижения.

*Второ*, да се проследят фактори, водещи до повишаване или понижаване на усещането за благополучие.

*Трето*, да се анализират основните фактори, които влияят на емоционалното благополучие на работното място.

*Четвърто*, бъде анализиран ефектът от емоционалното благополучие на работното място за личността и организацията.

*Пето*, да се разработи и представи методологията на статистическо изследване.

*Шесто*, въз основа на данни от представително изследване да се оценят количествено изучаваните въздействия, съобразявайки се със съставения вече цялостен модел и използвайки специализиран софтуер.

*Седмо*, да се анализират получените резултати и да се направят изводи относно връзките на цялостното усещане за благополучието и това на работното място с различни характеристики на личността и социално-икономическата и работна среда.

**Обект** на изследването в настоящия труд е генералната съвкупност на населението на 15 и повече навършени години на десет европейски държави - България, Чехия, Естония, Хърватска, Финландия, Франция, Унгария, Литва, Словакия, Словения - към момента на провеждане на изследването. **Предмет** на изследване са връзките на благополучието, щастието и емоционалното благополучие на работното място с различни личностни характеристики и нагласи и специфики на средата.

Основните изследователски хипотези, засягащи провежданото изследване, могат да бъдат обобщени до следните:

*Първо*, съществува връзка между благополучието, щастието и емоционалното благополучие на работното място.

*Второ*, част от факторите, влияещи върху благополучието са свързани с личностни характеристики като генетична предразположеност, пол, възраст и др.

*Трето*, благополучието се свързва с различни социално-икономически характеристики като например доход.



*Четвърто*, усещането за емоционално благополучие на работното място може да бъде повлиявано чрез различни механизми.

*Пето*, различните национални култури оказват влияние върху нивата на благополучие, но не са основание да се смята, че съответните нива не отразяват действителността и не са реалистични.

*Шесто*, организационната среда може да води до по-високи или по-ниски нива на благополучие на работното място.

**Основен източник на информация** за проведеното емпирично изследване са данни от десети кръг на Европейското социално изследване<sup>1</sup>, публикувани на 22.06.2022г. Периодът на провеждане на изследването е 18.09.2020 – 31.01.2022г.

Основното **ограничение** в проведеното изследване произтича от комплексния характер на изследвания предмет. Това води до обстоятелството, че изграждането на по-сложен модел, обхващащ всички възможни въздействащи фактори, не е възможен. Затова акцентът е върху важни връзки с научно и практическо значение.

## Първа част – теоретично изследване

За да бъде разгледана темата за емоционалното благополучие на работното място е необходимо да бъде дефинирано понятието емоционално благополучие. Понятието благополучие (wellbeing) е тясно свързано с понятието щастие. Много често всяко от понятията се обяснява чрез другото. Въпреки това термините, свързани със щастиято, имат своя специфика, нюанси в смисъла и често просто означава различно нещо. В съвременния език щастиято се свързва обикновено с позитивно емоционално състояние. Когато човек е щастлив той изпитва радост, вълнение, добро настроение. Може да включва еуфория. Щастиято в наши дни означава преди всичко моментно състояние. Понятието wellbeing обхваща живота на личността в неговата цялост, то е по-трайно състояние и не се свежда само до настроението на човека в даден момент.

---

<sup>1</sup> European Social Survey European Research Infrastructure (ESS ERIC). (2022). ESS20 - integrated file, edition 1.2 [Data set]. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. <https://doi.org/10.21338/ESS10E01>

Разбирането за щастието е самостоятелна изключително обширна тема, разглеждана в редица науки.

Теориите за благополучието Даниел Хейброн (Haybron, 2008, p. 22) разделя в пет основни направления:

1. Хедонистични теории
2. Теории за удовлетворяване на желанията
3. Теории за автентичното щастие
4. Евдемонистични теории
5. Теории със списъчно изброяване

Спецификата на всяко от тях авторът представя по следния начин:

Хедонистичните теории включват разбирането, че от основно значение в живота на човека е да преобладават приятните преживявания и усещания и да бъдат по-малко неприятните. Благоденствието се постига чрез приятните емоции.

Теориите за удовлетворяването на желанията са много разпространени след икономистите и философите от миналия век. Благополучието се постига чрез удовлетворяване на индивидуалните желанията.

Теориите за автентичното щастие се опитват да преодолеят някои от недостатъците на предходните две теории, но акцентът остава върху субективното преживяване. Автентичното щастие е съобразено с конкретните особености на живота на даден човек и неговата автономност и отразяват ценностите на конкретната личност.

Евдемонистичните теории разглеждат благополучието като пълноценно осъществяване на човешките възможности.

Списъчните теории включват различни елементи, които според авторите им са от основно значение за постигане на благополучие. Такива могат да бъдат например постижения, приятелство, удоволствия, знания, успехи и други.

Интересен е въпросът дали щастието е обективно или субективно. За Блуменберг щастието е това, което личността разбира като нейно или негово щастие. „Потенциална катастрофа за човечеството е – казва той – ако един определя за всички или всички определят за един или повечето за няколко или няколко за повечето какво трябва да съдържа щастието“ (Blumenberg, 1987, p. 216).

Veenhoven (2012) в своето изследване за различията в разбирането на щастието на различните нации дефинира щастието като степента, до която човек оценява като благоприятно качество на своя живот като цяло.

Според Diener, Lucas, and Oishi (2018) субективното благополучие отразява цялостната оценка на качеството на живот на човека според неговото лично възприятие. То се отнася до степента в която личността вярва или усеща, че животът му върви добре. Определението „субективно“ служи за да дефинира и ограничи обхвата на разглеждания конструкт: изследващите субективното благополучие се интересуват от оценката на качеството на живот на дадена личност от собствената му гледна точка. Има и различни теории за благополучието, които не са субективни по своята същност и това може да създаде известно объркване. Такива са „обективни списъчни теории“, които казват от какво точно се нуждае един човек за да има добър живот. Учените в сферата на субективното благополучие казват, че то не трябва да се приравнява с благополучието изобщо. Има ясна причина да се насочват към това по-тясно понятие „субективно благополучие“. Това е фактът, че различните хора придават различна тежест на определени обективни обстоятелства на базата на своите цели, ценности, култура. По този начин личната перспектива може да даде по-добър механизъм за оценка на въздействието на различни интервенции и политически решения, свързани с качеството на живот, в сравнение с обективните подходи.

Diener, Lucas, et al. (2018) правят едно изключително ценно обобщение на термините, свързани с концепциите за благополучие като разкриват същността на понятията: благополучие, психологическо благополучие, качество на живот, субективно благополучие, удовлетворение от живота, удовлетворение от различни сфери в живота, позитивен афект, негативен афект, афективен баланс, хеонистично благополучие, емоционално благополучие, евдемонистично благополучие, щастие и др.

От прагматичната гледна точка на бизнеса, управлението, управлението на човешките ресурси, мотивацията, организационната култура всяко от изброените по-горе понятия е важно да бъде познавано и може да бъде част от управленския инструментариум. Например евдемонистичното благополучие или щастие включва в себе си идеята за наличие на цел и смисъл. По този начин работата се явява една от основните възможности за личността да постига определени цели и чрез дейността си да привнеса смисъл в живота си.

Безспорно това е важно за отделната личност, но от управленска гледна точка също е важно – каква например е стойността на дадена организационна роля за личността, как това е свързано с неговата мотивация, ценности, усърдие, всеотдайност и от там резултати.

Съвременният човек се стреми към добър живот. Към същото нещо са се стремили и хората в античността. Щастие е понятие, в което в различните епохи се влага различно съдържание. Освен това в една и съща епоха различните школи проповядват различни теории за добрия живот. Във философията темата за щастието е свързана с по-големите теми за смисъла и целта на човешкия живот, за това какво е добър живот и кои избори и решения са правилни. Едно от фундаменталните понятия в теорията за щастието е *евдемония* (от гръцките думи *eu* - добро и *daimon* – дух). През IV в. пр.н.е. Аристотел разглежда темата за щастието в контекста на човешката нравственост и доброта в своята „Никомахова етика“. Друга влиятелна теория за щастието е тази на философа Епикур, живял през IV - III век пр.н.е. Основата на неговото разбиране е, че добрият живот се постига като се избягва или намалява болката и се увеличава удоволствието. В етическата теория на Епикур удоволствието – *hêdonê* – е най-висша ценност и трябва да бъде считано за основен критерий при всяко действие.

Една от съвременните теории със съществен принос в разбирането за субективното благополучие е Позитивната психология. Това е теория, която стъпва на достиженията на философията, етиката и психологията преди нейното създаване. В нея могат да се открият и елементи от античното понятие за щастие. В същото време тази теория има изключителна практическа насоченост. Един от водещите автори в тази област е Мартин Селигман. Позитивната психология е широко застъпена в практиката на много клинични психолози. Методите ѝ се използват и от училищни психолози и от кариерни консултанти. Селигман смята, че психологията дълго време е била насочена основно към лекуване на психични проблеми, патология, слабости, увреждания и е дошло време да насочи усилията си да прави живота на всички хора по-добър и да подхранва таланта. Фокусът се измества от поправянето на увредите в психиката към запазването на здравата психика, от лекуването на депресия и тревожност към превенцията. Интервенциите, които позитивната психология предлага са различни лесно изпълними упражнения, които въздействат върху възприятията и поведението на човека, така че психологическото и субективно благополучие да се повишат, а депресивните състояния да се намалят или облекчат (Seligman, 2012).

Сериозен принос към съвременното познание за благополучието имат невронауките. Познанието за субективното благополучие е неизменно свързано с емоциите (преживяването на позитивни емоции и способността за справяне с негативните) и с избора на поведениа, които карат човек да се чувства удовлетворен от своя живот. В последните три десетилетия невронауките успяват забележително да променят представата за това какво представляват човешките емоции. Една от причините за новите познания за структурата и функционирането на човешкия мозък е усъвършенстването на техниката за невровизуализация (компютърна томография (СТ), позитронно-емисионна томография (PET), функционална магнитно-резонансна визуализация (fMRI). Авторите Davidson and Schuyler (2015) успяват да хвърлят светлина върху сложната връзка между психика, чувства и случващото се в мозъка и то в контекстна на човешкото благополучие. Те насочват вниманието си към четири елемента на благополучието: 1) продължителните позитивни емоции, 2) възстановяването от негативните емоции, 3) просоциално поведение и щедрост и 4) блуждаене на ума (mind-wandering), осъзнатост, внимание, насочено към емоциите.

По отношение на благополучието от особено значение са социалните контакти, чувството за принадлежност и приемане от околните. Обратното, самотата е свързана с понижено благополучие. Нещо повече – при преживяването на самота и социална изолация се активират същите мозъчни центрове както при физическа болка (Eisenberger, 2012). Това, че самотата е болезнена, изглежда не е метафора. Тези изследвания, свързани със самотата и отхвърлянето от една страна, и приемането и емоционалната свързаност с околните, от друга, са от огромно значение и по отношение на организациите и управлението на хората.

В настоящия дисертационен труд ще бъдат анализирани три основни понятия – 1) емоционално благополучие на работното място, 2) субективно благополучие, 3) щастие. Емоционалното благополучие на работното място се дефинира като *определена част от общото субективно благополучие, върху която влияят специфични фактори, свързани с труда*. По отношение на второто изследвано понятие за целите на настоящото изследване се възприема дефиницията, според която *субективното благополучие отразява удовлетвореността и личната оценката за живота като цяло, както и емоционалният отговор - наличието на позитивни и негативни емоции (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999)*. Във всяко от понятията има две основни компоненти – първо, до каква степен човек оценява живота си като добър и удовлетворяващ и второ, какви емоции преживява в отговор на

случващите се събития. Емоционалното благополучието на работното място се различава от общото субективно благополучие по своя обхват. То се отнася до една конкретна сфера от човешкия живот – труда.

Щастието е по-общо понятие, което отново отразява до колко е добър животът на личността, но в оценката се дава по-голямо преимущество на афекта и в по-голяма степен се отнася до конкретен времеви момент.

### **Измерване на субективното благополучието**

Повечето изследвания на благополучието в областта на социалните науки се извършват чрез количествени методи. Такива методи ще бъдат използвани и в настоящата дисертация. Субективното благополучие се измерва най-често с въпроси като: „Най-общо казано, до колко сте удовлетворен от живота си сега?“, „Най-общо казано, доколко се чувствате щастливи?“. Измерванията обикновено са на рангова скала – най-често от 0 до 10, от 0 до 5 или от 0 до 100. В Докладите за световното щастие (World Happiness Report) например измерванията се правят чрез въпроса за т. нар. Стълба на Кантрил (Cantril ladder question). Той е формулиран така: „Моля, представете си стълба със стъпала, номерирани от нула за най-долното стъпало до десет за най-горното. Да предположим, че горната част на стълбата представлява най-добрия възможен живот за вас, а дъното на стълбата представлява най-лошия възможен живот за вас. Ако най-горното стъпало е 10 и най-долното стъпало 0, на кое стъпало от стълбата смятате, че лично Вие стоите в момента?“ Анкетираните дават своята оценка за собственото си благополучие. Тези данни са надеждни и стабилни в определен кратък период от време, когато не са настъпили значителни промени в обстоятелствата (Diener, Oishi, & Tay, 2018, p. 2). При повторно тестване на лицата след период от един месец стабилността е значителна ( $r = 0,79$  по данни от Schimmack and Oishi (2005), цитирани от Diener, Oishi, et al. (2018).

## Втора част – емпирично изследване

Ако субективното благополучие като цяло е важно за личността, а благополучието на работното място е съществена част от това общо благополучие, тогава е от значение да се търсят начини за повишаването му.

В изследването са използвани данни от десети кръг на Европейското социално изследване<sup>2</sup>, публикувани на 22.06.2022г. Периодът на провеждане на изследването е 18.09.2020 – 31.01.2022г. Европейското социално изследване включва следните области: Социални условия и индикатори, социално поведение и нагласи, общо здраве и благополучие, политическо поведение и нагласи, политическа идеология, малцинства, културна и национална идентичност, медии, равенство, неравенство и социално изключване, език и лингвистика, региони и ценности, семеен живот и брак.

Това, че изследването включва темата за благополучието, както и въпроси, свързани със здравето, трудовата дейност, взаимоотношения, ценности, поведения и нагласи на работното място, дава възможност за статистическа проверка на връзки между благополучието и различни личностни и социални характеристики и нагласи.

Данните са за десет държави: България, Хърватия, Чехия, Естония, Финландия, Франция, Литва, Унгария, Словакия, Словения. Общият брой респонденти е 18060.

Какви са предимствата да бъдат използвани конкретно тези данни от гледна точка на изследването в настоящия дисертационен труд?

- Обхватът е достатъчно голям и дава изключително пълна картина.
- Проучването е представително.
- Дава възможност за съпоставка и сравнения между десет европейски държави, които значително се различават по отношение на нивата на благополучие.
- България е част от това изследване и направените анализи и изводи могат да бъдат полезни за конкретни политики и управленски подходи.
- В обхвата на изследването се включва и Финландия, която почти винаги е световен лидер по отношение на средните национални нива на субективно

---

<sup>2</sup> European Social Survey European Research Infrastructure (ESS ERIC). (2022). ESS20 - integrated file, edition 1.2 [Data set]. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. <https://doi.org/10.21338/ESS10E01>

благополучие. Съпоставките с „най-щастливата нация“ дават възможност да се открият потенциални възможности за повишаване нивата на благополучие сред други държави.

## Изследвана съвкупност



Фиг. 9. Изследвана съвкупност

### Благополучие, щастие, благополучие на работното място – изследвани променливи

Преди да бъдат разгледани връзките между различни променливи със субективното благополучие и щастие, ще бъдат анализирани някои характеристики на изследваната съвкупност. Променливите, с които ще бъдат търсени връзки и зависимости са:

- *Субективно благополучие*
- *Щастие*
- *Субективно благополучие на работното място.*

Както в повечето изследвания за субективно благополучие и тук зададеният въпрос към респондентите е следният: „Най общо казано, доколко сте удовлетворени като цяло от



живота си сега?“ Отговорите са от 0 до 10, където „0“ означава „напълно неудовлетворен“, а „10“ – „напълно удовлетворен“. Освен това има и опция за отговор „Не знам“ и „Отказвам да отговоря“.

По отношение на щастието е зададен следният въпрос: „Най-общо казано, доколко се чувствате щастливи?“ Отговорите отново са от „0“ до „10“, като „0“ означава „изобщо не съм щастлив“, а „10“ означава „много съм щастлив“

За да бъдат открити връзките на субективното емоционално благополучие на работното място с определени променливи, ще бъдат разгледани данните по отношение на следния въпрос: „Доколко сте удовлетворен от основната си работа? Ползвайте тази карта, където „0“ е „напълно неудовлетворен“, а „10“ е „напълно удовлетворен“. Въпреки че двата въпроса „Доколко сте удовлетворен като цяло от живота си сега?“ и „До колко сте удовлетворен от основната си работа?“ звучат много сходно трябва да се има предвид, че съществува съществена разлика. Вторият въпрос насочва вниманието конкретно към работата като например същност на трудовата дейност, организация на труда, почивки и отпуски, възнаграждения. Може да се очаква, че явления, свързани с труда, каквито са взаимоотношенията на работното място и лидерството, са интегрална част от цялостната представа за „удовлетворение от работата“.

### **Субективно благополучие**

От цялата изследвана съвкупност (18060) на въпроса „Най-общо казано, до колко сте удовлетворен като цяло от живота си сега?“ са отговорили 17903 лица. Липсващите стойности са 157. Средната стойност на субективно благополучие за цялата съвкупност, измерена по скалата от 0 до 10 е 6,96. Стандартното отклонение е 2,218.

### **Щастие**

Може да се очаква, че щастието в по-голяма степен ще бъде свързано с емоциите на индивида в сравнение със субективното благополучие. Това е видно и от въпроса „До колко *се чувствате* щастливи?“ Очаква се по-голяма тежест тук да има афективният елемент на благополучието. Анализът на променливата „Щастие“, направен чрез SPSS, показва, че отговорилите лица са 18014, а само 46 лица не са отговорили. Средната стойност на щастието за цялата съвкупност, измерено по скалата от 0 до 10 е 7,14. Стандартното отклонение е 2,053.

### **Удовлетворение на работното място**

Отговорилите на въпроса „До колко сте удовлетворен от основната си работа?“ са 9911, а липсващите стойности са за 8149 случая. Т.е. близо 55% са отговорили, а 45% не са отговорили. Трябва да се има предвид, че в извадката освен работещи лица, има и безработни, пенсионери, студенти, домакини. Средните стойности на нивата на удовлетвореност на работното място са 7,51. Стандартното отклонение е 1,993.

*Сравнявайки средните стойности на трите променливи най-високо е удовлетворението на работното място - 7,51. След това се нарежда щастието със средна стойност 7,14 и на последно място е удовлетвореността от живота като цяло – 6,96.*

Средните нива на субективно благополучие се различават значително по държави.

Таблица 12. Средни стойности на благополучие по държави, брой изследвани единици и стандартно отклонение за всяка от държавите.

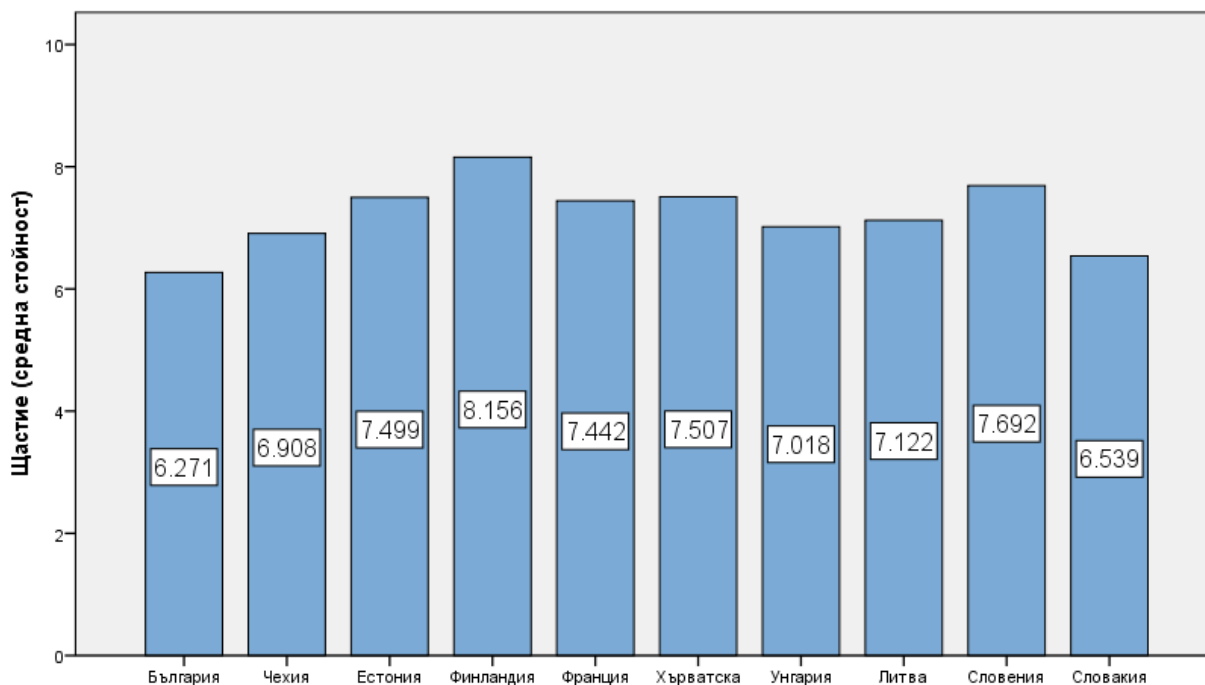
Държава	Средна стойност	Брой единици	Стандартно отклонение
България	6.02	2701	2.440
Чехия	7.10	2456	1.973
Естония	7.45	1540	1.845
Финландия	8.12	1575	1.505
Франция	7.02	1971	2.218
Хърватска	7.29	1584	2.237
Унгария	6.73	1816	2.104
Литва	6.67	1619	2.417
Словения	7.65	1246	1.935
Словакия	6.26	1395	2.284
Общо	6.96	17903	2.218

Най-ниско е удовлетворението от живота като цяло в България – средно 6,02, а най-високо във Финландия – 8,12. След Финландия се нарежда Словения със 7,645, следвана от Естония – 7,452. Най-близко до България като страна с най-ниско ниво на субективно благополучие, се нарежда Словакия (6,267). Интересни и до някъде изненадващи са данните за Франция. Нейното ниво на благополучие е 7,023. Това я нарежда след Словения, Естония и Хърватска (7,29).

## Проверка на статистически хипотези за значимост на разлики

Дали разликите между средните нива на благополучие в различните държави са случайни или статистически значими ще бъде проверено чрез проверка на статистически хипотези с помощта на SPSS. Избира се непараметричен критерий, тъй като тестваната променлива е на слаба скала. Такъв е тестът на Kruskal-Wallis. Резултатът показва, че при риск за грешка  $\alpha = 0,05$  може да се твърди, че съществуват статистически значими различия между средните нива на **субективно благополучие** в изследваните 10 държави (Sig.<0.05).

На основание на този резултат в понататъшното изследване на зависимости най-често връзките между субективното благополучие и други променливи ще бъдат разглеждани по държави.

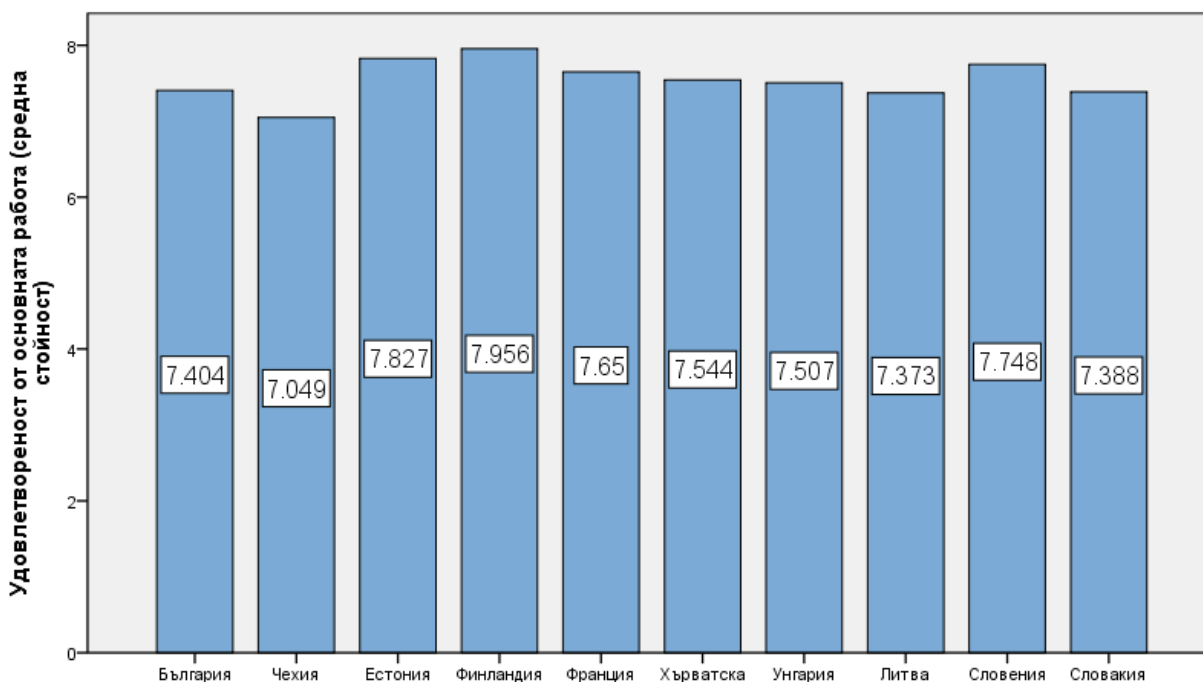


Графика 3. Средни стойности на усещането за щастие на изследваните държави.

По отношение на щастие на първо място се нарежда отново Финландия, следвана от Словения, Хърватска, Естония, Франция. България е на последно място със средна стойност 6,271. Както по отношение на благополучието и тук се проверява дали са значими разликите в средните нива на **щастие** във включените в изследването 10 държави.

Резултатът отново е, че разликите са статистически значими (Sig.<0.05) при риск за грешка  $\alpha = 0,05$ .

Средните стойности по отношение на удовлетворението на работното място са много по-близки за десетте изследвани държави (Графика 4).



Графика 4. Средни стойности на удовлетвореност от основната работа по държави.

При изследване на тази променлива прави впечатление, че най-слабо удовлетворени на работното си място са чехите, следвани от литовците и словаците. След тях се нареждат българите. На първо място по удовлетвореност на работното място е Финландия, следвана от Естония. С проверка на статистически хипотези се доказва, че разликите в средните нива на **удовлетворение на работното място** са статистически значими (Sig.<0.05) при риск за грешка  $\alpha = 0,05$ .

Чрез проверка на статистически хипотези беше потвърдено, че има статистически значима разлика между средните нива на *щастие*, *благополучие* и *удовлетворение на работното място* в изследваните държави.

#### **Корелация между субективно благополучие, благополучие на работното място и щастие**

Изследването на връзката между субективно благополучие, благополучието на работното място и щастие ще бъде направено чрез корелация на Спирман (Spearman`s rho). Субективното благополучие се отнася за различни типове субективни оценки за живота, включващи както когнитивна оценка, така и афективна, свързана с чувствата. Удовлетворението на работното място е от типа „domain satisfactions“. То е по-тясно понятие от субективното благополучие и се отнася до оценка на конкретна сфера от живота – трудовата дейност. Щастие е понятие, което в по-голяма степен включва моментните положителни чувства, както и общата удовлетвореност.

Формулират се следните статистически хипотези:

H0: Не съществува статистически значима връзка между променливите:

- Субективно благополучие и щастие
- Субективно благополучие и благополучие на работното място
- Щастие и благополучие на работното място.

H1: Съществува статистически значима връзка между променливите:

- Субективно благополучие и щастие
- Субективно благополучие и благополучие на работното място
- Щастие и благополучие на работното място.

Очаква се такава връзка да бъде открита, защото удовлетворението на работното място влияе върху общото субективно благополучие и щастие. Също така концепциите за щастие и благополучие, макар да се различават, по-скоро отразяват общата когнитивна оценка за живота, както и преобладаващия позитивен или негативен афект. Затова допускането е, че между трите променливи съществува положителна корелация.

#### *Метод*

С цел да се изследва връзката между субективно благополучие, удовлетворението на работното място и щастие ще бъде използван коефициентът на ранговата корелация Спирман rho. Таблица 14 представлява корелационна матрица, показваща връзката между трите променливи. Тази връзка е представена за всяка държава по отделно.

Таблица 14. Коефициенти на корелация между трите изследвани променливи: субективно благополучие и щастие; субективно благополучие и благополучие на работното място; щастие и благополучие на работното място.

Държава			До колко сте удовлетворен от основната си работа	До колко сте щастливи
България	Субективно благополучие	Корелационен коэффициент	.352**	.757**
		Значимост	0	0
		Брой единици	1443	2700
Чехия	Субективно благополучие	Корелационен коэффициент	.338**	.664**
		Значимост	0	0
		Брой единици	1436	2441
Естония	Субективно благополучие	Корелационен коэффициент	.361**	.627**
		Значимост	0	0
		Брой единици	980	1540
Финландия	Субективно благополучие	Корелационен коэффициент	.399**	.741**
		Значимост	0	0
		Брой единици	858	1573
Франция	Субективно благополучие	Корелационен коэффициент	.329**	.639**
		Значимост	0	0
		Брой единици	1109	1969
Хърватия	Субективно благополучие	Корелационен коэффициент	.424**	.697**
		Значимост	0	0
		Брой единици	758	1582
Унгария	Субективно благополучие	Корелационен коэффициент	.438**	.609**
		Значимост	0	0
		Брой единици	1000	1813
Литва	Субективно благополучие	Корелационен коэффициент	.422**	.642**
		Значимост	0	0
		Брой единици	838	1613
Словения	Субективно благополучие	Корелационен коэффициент	.331**	.720**
		Значимост	0	0
		Брой единици	697	1242
Словакия	Субективно благополучие	Корелационен коэффициент	.411**	.640**
		Значимост	0	0
		Брой единици	727	1394

\*\* Коефициентът на корелация е значим при 1% риск за грешка.

Спирмън ро за връзката между **субективно благополучие** и **щастие** за България при  $N=2700$  е:  $\rho = 0,757$ ,  $p < 0,01$ . Когато благополучието се увеличава, увеличава се и щастие. Корелацията е висока.

За всичките десет държави връзката е значима при  $p < 0,01$  и е силна (от  $\rho = 0,609$  в Унгария, до  $\rho = 0,757$  в България и  $\rho = 0,741$  във Финландия). Въпреки съществуващите разлики в дефинирането на понятията благополучие и щастие, връзката между тях е значителна.

Спирмън ро за връзката между **субективно благополучие** и **благополучие на работното място** за България при  $N=1443$  е:  $\rho = 0,352$ ,  $p < 0,01$ . Когато благополучието на работното място се увеличава, увеличава се и общото усещане за добър живот. Корелацията е умерена.

В останалите 9 изследвани държави корелацията е умерена към значителна. Спирмън ро за връзката между субективно благополучие и благополучие на работното е с най-висока стойност за Унгария: при  $N=1000$  е:  $\rho = 0,438$ ,  $p < 0,01$ .

Спирмън ро за връзката между **благополучие на работното място** и **щастие** за България при  $N=1448$  е:  $\rho = 0,352$ ,  $p < 0,01$ . Когато благополучието на работното място се увеличава, увеличава се и усещането за щастие. Корелацията е умерена.

В останалите 9 изследвани държави корелацията е умерена или значителна. Спирмън ро за връзката между щастие и благополучие на работното е с най-висока стойност за Унгария: при  $N=1014$  е:  $\rho = 0,503$ ,  $p < 0,01$ .

Просперитетът на работното място оказва влияние на оценката за живота и усещането за щастие. Все пак между отделните страни и култури съществуват разлики. За някои култури работата има по-значимо място в общата оценка за живота отколкото за други. За французите коефициентът на корелация е  $0,298$ , докато за унгарците той е  $0,503$ .

### **Връзки между нивата на субективното благополучие с различни демографски и социални характеристики.**

**Пол**

Ще бъде проверено наличието на статистически значима връзка между субективното благополучие и полът на лицата от цялата съвкупност ( $N = 17903$ ). Проверката ще бъде осъществена чрез Хи-квадрат анализ. Той се реализира с IBM SPSS Statistics, версия 22.

При двустранна критична област Хи-квадрат тестът има равнище на значимост 0,003. Това означава, че при едностранна критична област равнището на значимост е 0,0015. Тъй като равнището на значимост е по-малко от риска за грешка се отхвърля нулевата хипотеза и се приема за вярна алтернативната – съществува статистически значима връзка между пола и субективното благополучие. Средната стойност на субективно благополучие при мъжете е 6,962, а при жените – 6,960. Коефициентът на Крамер е 0.039. Той показва слаба по сила връзка между пола и субективното благополучие.

Условията за Хи-квадрат анализ са изпълнени.

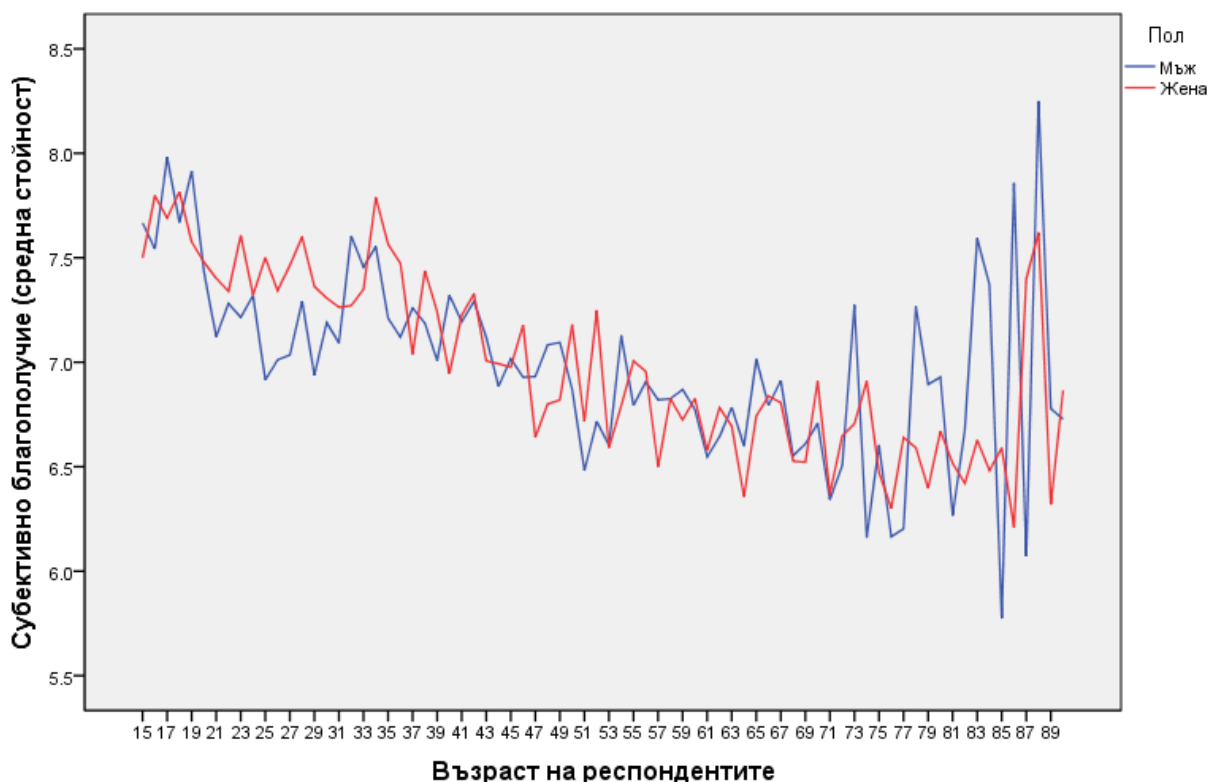
1. Минималната теоретична честота е по-голяма от 1 (65,51),
2. Няма клетки с теоретични честоти под 5 (0 cells (0.0%))
3. Обемът на извадката е над 50.

### **Възраст**

Възрастта е обуславящ фактор по отношение на усещането за щастие и удовлетвореност. Първо ще бъдат представени графично данни за динамиката на благополучието за цялата изследвана съвкупност. След това ще бъде проверено дали в десетте изследвани държави има различия във възрастовата динамика по отношение на щастието и благополучието.

Ето каква е динамиката според данните на ESS за цялата изследвана съвкупност по отношение на благополучието:





Графика 8. Динамика в нивата на благополучието на изследваната съвкупност според възрастта и пола

От графиката 8 се вижда, че между 15 и 20 години нивата на благополучие са високи. Следващият пик е около 30 – 35 години, след което с напредването на възрастта постепенно удовлетворението от живота намалява. Друго интересно наблюдение е, че след 70 амплитудите се увеличават. Докато едни 80-годишни се чувстват много щастливи, с нива на удовлетворение колкото на 30, други са на най-ниските равнища. Тези амплитуди са по-големи при мъжете и по-малки при жените. Не може да не се отбележи, че след 85 се забелязват и екстремално ниски стойности на благополучие. Вероятна причина за това е връзката със здравословното състояние на по-възрастните хора.

#### *Методология*

#### *Участници и процедура*

Ще бъде изследвана връзката между възрастта и субективното благополучие и възрастта и щастието за 10-те държави, включени в 10-ти кръг на European Social Survey (ESS).

#### *Инструментарий*

Всеки от респондентите е помолен да посочи годината си на раждане. Възрастта е изчислена въз основа да посочената година на раждане.

Формулират се следните хипотези:

H0: Не съществува статистически значима връзка между възрастта и субективното благополучие и щастието.

H1: Съществува статистически значима връзка между възрастта и субективното благополучие и щастието.

#### Статистически анализ

Изследваните променливи „субективно благополучие“ и „щастие“ са на ординална (рангова) скала, затова ще бъде използван коефициентът на ранговата корелация Спирмън  $r_{ho}$ .

#### Резултати

Таблица 15 представя корелационните коефициенти, степента на значимост и броя на изследваните лица за всяка от държавите.

Таблица 15. Корелация на субективното благополучие и щастието с възрастта

Държава			Възраст на респондентите
България	Субективно благополучие	Корелационен коефициент	-.256**
		Значимост	.000
		Брой единици	2679
	Щастие	Корелационен коефициент	-.309**
		Значимост	.000
		Брой единици	2695
Чехия	Субективно благополучие	Корелационен коефициент	-.134**
		Значимост	.000
		Брой единици	2456
	Щастие	Корелационен коефициент	-.145**
		Значимост	.000
		Брой единици	2456
Естония	Субективно благополучие	Корелационен коефициент	-.111**
		Значимост	.000
		Брой единици	1540
	Щастие	Корелационен коефициент	-.137**
		Значимост	.000
		Брой единици	1541

Финландия	Субективно благополучие	Корелационен коефициент	.162**
		Значимост	.000
		Брой единици	1575
	Щастие	Корелационен коефициент	.089**
		Значимост	.000
		Брой единици	1574
Франция	Субективно благополучие	Корелационен коефициент	-.069**
		Значимост	.002
		Брой единици	1968
	Щастие	Корелационен коефициент	-.028
		Значимост	.212
		Брой единици	1972
Хърватска	Субективно благополучие	Корелационен коефициент	-.138**
		Значимост	.000
		Брой единици	1540
	Щастие	Корелационен коефициент	-.192**
		Значимост	.000
		Брой единици	1543
Унгария	Субективно благополучие	Корелационен коефициент	-.171**
		Значимост	.000
		Брой единици	1816
	Щастие	Корелационен коефициент	-.255**
		Значимост	.000
		Брой единици	1846
Литва	Субективно благополучие	Корелационен коефициент	-.144**
		Значимост	.000
		Брой единици	1619
	Щастие	Корелационен коефициент	-.222**
		Значимост	.000
		Брой единици	1652
Словения	Субективно благополучие	Корелационен коефициент	-.153**
		Значимост	.000
		Брой единици	1246
	Щастие	Корелационен коефициент	-.182**
		Значимост	.000
		Брой единици	1248
Словакия	Субективно благополучие	Корелационен коефициент	-.127**
		Значимост	.000
		Брой единици	1353
	Щастие	Корелационен коефициент	-.164**
		Значимост	.000

\*\* . Коефициентът на корелация е значим при 1% риск за грешка.

\* . Коефициентът на корелация е значим при 5% риск за грешка.

Спирмън ро за връзката между **субективно благополучие** и **възраст** е статистически значим и за десетте изследвани държави при риск за грешка 1%. За 9 от държавите корелацията е слаба и отрицателна. Финландия е единствената държава, за която корелацията между субективно благополучие и възраст е слаба, но **положителна**. За Финландия при  $N = 1575$  коефициентът  $\rho = 0,162$ ,  $p < 0,01$ . Там с увеличаването на възрастта удовлетвореността от живота се увеличава. При останалите 9 изследвани държави връзката е отрицателна. С увеличаване на възрастта усещането за благополучие намалява. За България при  $N=2679$  коефициентът е:  $\rho = - 0,256$ ,  $p < 0,01$ . България е с най-висок коефициент на отрицателна корелация по отношение на връзката благополучие - възраст.

Финландия традиционно е лидер по средни нива на субективно благополучие в света. При това изследване отново Финландия изпъква като единствената страна с положителна връзка между благополучие и възраст. Причините за това могат да са свързани с нивата на заплащане, политическото и икономическо управление на страната, здравеопазването, разликите в социалната и пенсионна система, националната култура и дори образованието (Финландия е пример за много страни по иновативни методи на обучение).

В България с възрастта хората са по-неудовлетворени от живота си. Това може да се дължи на стандарта и ниските пенсии, които не осигуряват достойно съществуване на възрастните хора. Със сигурност се дължи и на националната културата.

Спирмън ро за връзката между **щастие** и **възраст** е статистически значим за девет от десетте държави при риск за грешка 1%. За Франция коефициентът на корелация не е значим. Корелацията е значима и слаба по сила за Чехия, Естония, Хърватска, Литва, Словения и Словакия. За България при  $N=2695$  коефициентът е:  $\rho = - 0,309$ ,  $p < 0,01$ . Връзката е умерена по сила и обратна като посока. С нарастването на възрастта щастието намалява. Близка до умерена е и силата на връзката между щастие и възраст за Унгария  $\rho = -0,255$ . Финландия е единствената от изследваните държави при която съществува положителна връзка между щастието и възрастта. При  $N = 1574$  коефициентът е:  $\rho = 0,089$ . Връзката е слаба, но показва, че с нарастване на възрастта щастието се увеличава.

## Образование

Нивото на образование повлиява значително живота на човека. Образованието дава възможности за по-престижна и добре платена работа, за контакти и по-добър социален статус. По статистически път ще бъде проверено дали нивото на завършено образование само по себе си може да бъде асоциирано с нивото на субективно благополучие.

Първа хипотеза  $H_0$ : Не съществува статистически значима връзка между нивото на завършено образование и субективното благополучие / щастието.

Втора хипотеза  $H_1$ : Съществува статистически значима връзка между нивото на завършено образование и субективното благополучие / щастието.

Отново се използва коефициентът на ранговата корелация Спирмън  $r_{ho}$ .

Получават се следните резултати: Спирмън  $r_o$  за връзката между **субективното благополучие** и **образованието** е значим за всички изследвани държави при риск за грешка 1%. Връзката и за десетте държави е слаба, положителна. Най-нисък е коефициентът  $r_{ho}$  за Чехия (0,066) и Финландия (0,094). Най-висок е за Унгария (0,195) и Литва (0,190). За България при  $N=2701$ ,  $r_{ho} = 0,133$ ,  $p < 0,01$ . Когато нивото на образование е по-високо се увеличава субективното благополучие. Корелацията е слаба. Данните очертават ясна, значима, еднопосочна връзка между двете променливи. Може да се очаква обаче, че съществуват други фактори, които в по-голяма степен да корелират със субективното благополучие от образованието.

Корелацията между **щастие** и **ниво на завършено образование** също е значима за десетте изследвани държави, слаба е и е положителна. Тук корелационните коефициенти варират от 0,200 (Унгария) до 0,081 (Франция). За България коефициентът  $r_{ho}$  е 0,155. Връзката между щастие и образование е сходна с тази между благополучие и образование.

## Доход

Има редица изследвания, които показват връзката между дохода и благополучието. Чрез данните на Европейското социално изследване ще бъде проверено до каква степен съществува връзка между субективното благополучие и дохода и щастието и дохода. На респондентите в изследването е зададен следният въпрос: „Вижте тази карта, на която са отбелязани различни месешни доходи, и ми кажете към коя група принадлежи вашето домакинство. Какъв е чистият месечен доход на вашето домакинството от всички

източници (заплати, пенсии, стипендии, помощи и др.), след като са приспаднати всички данъци, такси, удръжки и т.н.? Ако не знаете точната сума, кажете приблизително“.

Възможните отговори са:

- До 420 лева
- от 421 до 660 лев
- от 661 до 890 лева
- от 891 до 1110 лева
- от 1111 до 1350 лева
- от 1351 до 1650 лева
- от 1651 до 1930 лева
- от 1931 до 2500 лева
- от 2501 до 3470 лева
- над 3470 лев
- Не знам
- Отказвам да отговоря

Както се вижда доходът е разделен на 10 групи. По същия начин, но съобразено с доходите на домакинствата в дадената страна, са събрани данни за доходите и в другите 9 държави.

Формулират се следните хипотези:

H<sub>0</sub>: Не съществува статистически значима връзка между дохода на домакинството и субективното благополучие и между дохода на домакинството и щастието.

H<sub>1</sub>: Съществува статистически значима връзка между дохода на домакинството и субективното благополучие и между дохода на домакинството и щастието.

*Статистически анализ*

Анализът се осъществява чрез използване на IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) за Windows, version 22.0. Изследваните променливи са измерени на рангова скала и поради тази причина ще бъде използван коефициентът на ранговата корелация Спирмън rho.

*Резултати*

Спирмън ро за връзката между **субективното благополучие и нетните доходи на домакинствата**, за България при  $N=2253$  е:  $\rho = 0,316$ ,  $p < 0,01$ . Когато доходът се увеличава, увеличава се и субективното благополучие. За България корелацията е умерена.

За всичките десет държави връзката е значима при  $p < 0,01$ . От десетте държави България е с най-висок коефициент на корелация между благополучие и нетен доход на домакинствата. Близка до умерена е също така връзката за Франция (0,291), Литва (0,285), Хърватска (0,258). За останалите страни тази връзка е по-слаба.

Спирмън ро за връзката между **щастие и нетен доход на домакинството** за България при  $N=2265$  е:  $\rho = 0,325$ ,  $p < 0,01$ . Колкото по високи са доходите, толкова по-щастливи са българите. Корелацията е умерена.

За всичките десет държави връзката е значима при  $p < 0,01$  и варира от слаба (например Словакия  $\rho = 0,143$  и за Чехия – 0,186) до умерена или близка до умерена (Литва – 0,282, Хърватска – 0,276).

Можем да приемем, че доходът е категоричен предиктор за благополучие и щастие. Доходът позволява да бъдат удовлетворени голяма част от човешките потребности – например храна, дом, пътувания, образование, посещение на културни събития. В съвременната българска култура доходът е и средство за демонстрация на висок социален статус. Скъпите материални вещи се приемат като знак за успех и просперитет. Средата сама по себе си подкрепя стремежът към богатство чрез уважение и толериране на притежателите му. Във всяка една от изследваните държави по-високите доходи са източник на усещане за благополучие и щастие. В България и поради исторически и поради културни причини високите доходи се оказват най-високо ценени. Не трябва да се пренебрегва и фактът, че от изследваните страни, България е с най-ниски средни доходи и с голямо разделение между бедни и богати. Данни за коефициента Джини на Световната банка<sup>3</sup> за десетте изследвани държави потвърждават това. От десетте изследвани държави България е с най-голямо неравенство между бедни и богати.

---

<sup>3</sup> <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI>

## Субективно общо здравословно състояние, социално общуване, доверие

Чрез последните данни от Европейското социално изследване се проверява дали съществува връзка между субективното благополучие и три променливи: общо субективно здраве, социално общуване и доверие. Въз основа на проучвания на други автори (Diener, Lucas, et al., 2018; Diener, Oishi, et al., 2018; Helliwell, Huang, Wang, & Norton, 2021; Паунов, 2020) се очаква такава връзка да бъде потвърдена. По отношение на социалното общуване на база емпирични изследвания на редица автори също може да се очаква положителна връзка. Социалното доверие е специфичен конструкт. Провеждайки интересен експеримент Helliwell et al. (2021) достига до извода, че хората с по-високо доверие в полицията и особено в съседите и непознати имат и по-висока оценка за своя живот и се чувстват по-щастливи.

Чрез данните от 10-ти кръг на ESS се поверява наличието на връзка между благополучието на хората в десетте изследвани държави и доверието в парламента, съдебната система и полицията.

Формулират се следните хипотези:

H0: Не съществува статистически значима връзка между субективното благополучие и общото субективно здраве, социалното общуване и социалното доверие.

H1: Съществува статистически значима връзка между субективното благополучие и общото субективно здраве, социалното общуване и социалното доверие.

Анализът се осъществява чрез използване на IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) за Windows, version 22.0. Изследваните променливи са измерени на рангова скала и поради тази причина ще бъде използван коефициентът на ранговата корелация Спирмън  $\rho$ .

### *Резултати*

Резултатите от анализът са представени в таблица 19.

Таблица 19. Корелация между субективното благополучие и общото субективно здраве, социалното общуване и социалното доверие



Държава			Субективно общо здраве	Колко често се срещате с приятели, роднини, колеги	Доверие в парламента	Доверие в съдебната система	Доверие в полицията
България	Spearman's rho	Субективно благополучие	.416**	.251**	.192**	.201**	.224**
Чехия	Spearman's rho	Субективно благополучие	.315**	.171**	.151**	.191**	.243**
Естония	Spearman's rho	Субективно благополучие	.322**	.127**	.255**	.291**	.305**
Финландия	Spearman's rho	Субективно благополучие	.257**	.070**	.259**	.265**	.274**
Франция	Spearman's rho	Субективно благополучие	.220**	.150**	.251**	.250**	.284**
Хърватска	Spearman's rho	Субективно благополучие	.297**	.230**	.125**	.108**	.139**
Унгария	Spearman's rho	Субективно благополучие	.270**	.196**	.284**	.307**	.324**
Литва	Spearman's rho	Субективно благополучие	.332**	.204**	.371**	.303**	.277**
Словения	Spearman's rho	Субективно благополучие	.331**	.170**	.171**	.200**	.269**
Словакия	Spearman's rho	Субективно благополучие	.333**	.238**	.264**	.293**	.313**

\*\* Коефициентът на корелация е значим при 1% риск за грешка.

Резултатите показват, че всички коефициенти на корелация са значими при риск за грешка 1%.

### 1. Общо субективно здраве

За всичките десет държави връзката е значима при  $p < 0,01$  и е близка до умерена или умерена. От десетте държави България е с най-висок коефициент на корелация между благополучие и субективно здраве (0,416). За Франция този коефициент е най-нисък (0,220). По-важно е обаче, че за населението на всички изследвани държави тази връзка съществува.

Колкото по-добро е здравословното състояние, толкова по-високи са нивата на субективно благополучие. Корелацията е положителна.

## **2. Социално общуване**

Спирмън ро за връзката между **субективното благополучие** и **честота на социално общуване**, за България при  $N=2681$  е:  $\rho = 0,251$ ,  $p < 0,01$ . Колкото по-често българите общуват с приятели, роднини, колеги, толкова по-високи са нивата им на субективно благополучие. За България корелацията е слаба, близка до умерена. За всички десет изследвани държави корелацията между тези две променливи е статистически значима при риск за грешка 1%. Наблюдава се значително по-слаба връзка между тези две променливи при финландците (0,070). Сходна като при българите е корелацията за Словакия (0,238) и Хърватска(0,230). Възможните причини за по-ниският коефициент на корелация за Финландия са климатичните и културни особености на страната.

## **3. Доверие**

За всичките десет държави връзката между доверието и субективното благополучие е значима при  $p < 0,01$  и е слаба, близка до умерена или умерена. Връзката е положителна. Колкото по-високи са нивата на доверие, толкова по-високи са и нивата на благополучие. Най-слаба е тази връзка за Хърватска, където коефициентите на корелация са 0,125 (парламент), 0,108 (съдебна система) и 0,138 (полиция). За България коефициентите са малко по-високи – 0,192 (парламент), 0,201 (съдебна система), 0,224 (полиция). България е както с ниски средни нива на субективно благополучие, така и с ниски средни нива на доверие. Връзката между двете обаче съществува и е статистически значима.

Въз основа на данните можем да отхвърлим нулевата хипотеза и да приемем алтернативната: Съществува статистически значима връзка между субективното благополучие и общото субективно здраве, социалното общуване и социалното доверие.

## **Връзка между благополучието на работното място и специфични променливи, свързани с труда**

### **Работно време и баланс**

Връзката между продължителността на работното време и благополучието на работното място ще бъде изследвана за 10-те държави, включени в 10-ти кръг на European Social Survey (ESS) - България, Хърватия, Чехия, Естония, Финландия, Франция, Литва, Унгария, Словакия, Словения.

#### *Инструментариум*

Макар трудовият договор да е водещият документ, който регламентира работното време за конкретния служител, понякога действително отработените часове са повече или по-малко от договорените. По-вероятно е удовлетвореността на работното място да бъде свързана с действителното време, посветено на работата, а не с работното време фиксирано в трудовия договор. Затова в настоящия анализ по отношение на работното време се взимат предвид отговорите на следния въпрос: „А реално по колко часа на седмица обикновено работите/работихте (на основната си работа) като включите платените и неплатените извънредни часове?“.

Формулират се следните хипотези:

H0: Не съществува статистически значима връзка между реално отработваните часове за седмица и удовлетворението на работното място.

H1: Съществува статистически значима връзка между реално отработваните за седмица часове и удовлетворението на работното място.

#### *Статистически анализ*

Ще бъде представен описателния анализ за променливата „реално отработвани часове седмично“ – брой изследвани лица, минимална, максимална и средна стойност, стандартно отклонение. Тъй като една изследвана променлива е на ординална (рангова) скала, ще бъде използван коефициентът на ранговата корелация Спирмън  $\rho_{ho}$ .

#### *Резултати*

В таблица 21 е представен броя изследвани лица по държави, средните нива на променливата „реално отработвани часове седмично“ по държави, минималните и максимални стойности и стандартното отклонение.

Таблица 21. Описателна статистика за променливата „реално отработвани часове седмично“ по държави

Държава	Средно	Минимум	Максимум	Стандартно отклонение	Брой единици
---------	--------	---------	----------	-----------------------	--------------

България	42.52	0	168	12.364	2318
Чехия	44.45	2	168	19.257	1814
Естония	40.61	0	168	13.208	1462
Финландия	36.24	0	168	14.411	1499
Франция	39.54	0	168	12.402	1750
Хърватска	42.84	0	168	15.874	1280
Унгария	42.79	0	168	13.729	1552
Литва	40.28	4	70	8.560	1264
Словения	42.78	0	100	11.148	1112
Словакия	41.61	0	168	21.021	1122

От данните става ясно, че по отношение на действителните отработени часове на седмица 10-те държави се различават значително.

Таблица 22. Корелация между действително отработените часове на седмица и благополучието на работното място.

Държава				Реално отработвани часове седмично
Естония	Spearman's rho	До колко сте удовлетворен на основното си работно място	Correlation Coefficient	-0.088**
			Sig. (2-tailed)	.006
			N	967
Франция	Spearman's rho	До колко сте удовлетворен на основното си работно място	Correlation Coefficient	.069*
			Sig. (2-tailed)	.023
			N	1084

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Спирмън ро за връзката между **благополучие на работното място** и **реално отработени часове седмично** е статистически значим само за две от изследваните държави – Естония и Франция. За Естония при N=967 коефициентът е:  $\rho = -0,088$ ,  $p < 0,01$ . За Франция при N=1084 коефициентът е:  $\rho = 0,069$ ,  $p < 0,05$ . Корелацията за Естония е слаба и отрицателна, а за Франция – слаба и положителна.

За останалите осем изследвани държави, включително и България, статистически значима връзка между общия брой отработвани часове на седмица и благополучието на работното място не се потвърждава.

Макар за Естония и Франция да се доказва статистически значима връзка между работното време и благополучието на работното място, тази променлива не е решаваща за това до колко са удовлетворени служителите. По интересен е фактът, че коефициентът за Естония е отрицателно число, а за Франция – положително. Това потвърждава тезата, че по-важен е не абсолютният брой часове, а до колко той позволява баланс между личен живот и работа.

### **Лидерство и благополучие**

Последните данни от Европейското социално изследване дават възможност да се проучи значението на някои аспекти от взаимоотношенията между преките ръководители и техните служители. Въз основа на направения анализ на теоретичните постановки за зависимостта на благополучието на работното място от поведението на лидера, се очаква такава зависимост да бъде потвърдена за страните, включени в изследването. Връзката между лидерското поведение и благополучието на работното място ще бъде изследвана за 10-те държави, включени в 10-ти кръг на European Social Survey (ESS) - България, Хърватия, Чехия, Естония, Финландия, Франция, Литва, Унгария, Словакия, Словения.

#### *Инструментарий*

На респондентите в изследването са зададени следните два въпроса:

1. *„Ако имате пряк началник, доколко той или тя подкрепя служителите си при балансиране на служебните и личните задължения? Моля, изберете номер от „0“ до „10“, където „0“ означава „изобщо не“, а „10“ означава „напълно“.*
2. *„Доколко прекия Ви началник е склонен да Ви окаже помощ или да Ви даде съвет във връзка с работата Ви, ако е необходимо?“* Тук възможните отговори са „Много склонен“, „Склонен е“, „Не особено склонен“, „Изобщо не е склонен“.

Формулират се следните хипотези:

Първа хипотеза H<sub>0</sub>: Не съществува статистически значима връзка между подкрепата, която прекия началник оказва на служителите по отношение на балансиране на служебните и лични задължения, и удовлетворението на работното място.

Втора хипотеза H0: Не съществува статистически значима връзка между помощта, която прекия началник оказва на служителите за изпълнение на работата им, и удовлетворението на работното място.

#### Статистически анализ

Анализът се осъществява чрез използване на IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) за Windows, version 22.0. Тъй като изследваните променливи са измерени на рангова скала ще бъде използван коефициентът на ранговата корелация Спирмън rho.

#### Резултати

Втората променлива е с обратно-фразиран въпрос, затова тя се прекодира чрез SPSS, за да бъдат обърнати отговорите – от „Изобщо не е склонен“ към „Много склонен“ и да бъде анализирана действителната корелация.

Таблица 24 представлява корелационна матрица, показваща връзката между трите променливи. Тази връзка е представена за всяка държава по отделно.

Таблица 24. Корелация между благополучието на работното място и изследвани лидерски поведения.

Държава			Прекият ръководител подкрепя служителите при балансирането на служебните и лични задължения, до каква степен	Прекият ръководител оказва помощ в работата, колко вероятно
България	До колко сте удовлетворен от основната си работа	Корелационен коефициент	.424**	.300**
		Значимост	.000	.000
		Брой единици	1122	1122
Чехия	До колко сте удовлетворен от основната си работа	Корелационен коефициент	.372**	.214**
		Значимост	.000	.000
		Брой единици	1125	1150
Естония	До колко сте удовлетворен от основната си работа	Корелационен коефициент	.388**	.243**
		Значимост	.000	.000
		Брой единици	829	838
Финландия	До колко сте удовлетворен от основната си работа	Корелационен коефициент	.432**	.225**
		Значимост	.000	.000
		Брой единици	723	708
Франция		Корелационен коефициент	.349**	.272**
		Значимост	.000	.000

	До колко сте удовлетворен от основната си работа	Брой единици	930	943
Хърватия	До колко сте удовлетворен от основната си работа	Корелационен коефициент	.391**	.296**
		Значимост	.000	.000
		Брой единици	632	641
Унгария	До колко сте удовлетворен от основната си работа	Корелационен коефициент	.314**	.312**
		Значимост	.000	.000
		Брой единици	925	922
Литва	До колко сте удовлетворен от основната си работа	Корелационен коефициент	.331**	.250**
		Значимост	.000	.000
		Брой единици	694	705
Словения	До колко сте удовлетворен от основната си работа	Корелационен коефициент	.436**	.321**
		Значимост	.000	.000
		Брой единици	600	604
Словакия	До колко сте удовлетворен от основната си работа	Корелационен коефициент	.445**	.334**
		Значимост	.000	.000
		Брой единици	610	612

\*\* Коефициентът на корелация е значим при 1% риск за грешка.

Спирмън ро за връзката между **благополучие на работното място и лидерството, подкрепящо служителите в балансирането между служебни и лични задължения**, за България при N=1122 е:  $r_{ho} = 0,424$ ,  $p < 0,01$ . Когато подкрепата от прекия ръководител се увеличава, увеличава се и благополучието на работното място. Корелацията е умерена.

За всичките десет държави връзката е значима при  $p < 0,01$  и е умерена (от  $r_{ho} = 0,314$  в Унгария, до  $r_{ho} = 0,445$  в Словакия).

Спирмън ро за връзката между **благополучие на работното място и помощта, която оказват лидерите на своите служители във връзка с работата им** за България при N=1122 е:  $r_{ho} = 0,300$ ,  $p < 0,01$ . Колкото по-вероятно е служителят да получава помощ или съвет за работата си от прекия ръководител, толкова по-високо е благополучието на работното място. Корелацията е умерена.

За всичките десет държави връзката е значима при  $p < 0,01$  и е умерена или близка до умерена (варира от  $r_{ho} = 0,214$  за Чехия, до  $r_{ho} = 0,334$  в Словакия).

Направеният анализ показва, че действията и поведението на лидера оказват влияние на благополучието на работното място на неговите подчинени. Връзката на благополучието с първата променлива (лидерство, подкрепящо баланса) се оказва по-сила.

Най-важният извод от проведеня анализ е, че лидерството корелира много пряко с емоционалното благополучие на работното място. Това се потвърждава от факта, че връзката се наблюдава и за десетте държави и при двете изследвани променливи, свързани с управленския подход. Лидерството се откроява катто един от начините за повишаване на благополучието на служителите. Когато то е свързано с отношение на подкрепа, разбиране, помощ, загриженост, хората се чувстват добре и преживяват позитивно своята трудова дейност. Взаимоотношенията с преките ръководители се оказват ключови за емоционалните преживявания и удовлетворението на работното място.

### **Принадлежност**

Чувството за принадлежност влияе положително на благополучието. По отношение на работната среда на респондентите в изследваната съвкупност е зададен въпросът „Ако работите в екип, до каква степен се чувствате част от своя екип? Моля, изберете число от „0“ до „10“, където „0“ означава „никак“, а „10“ означава „напълно“. Дори само използването на думата „чувствате“ насочва към същността на емоционалното благополучие или афективния компонент на благополучието. Работодателите и преките ръководители рядко си задават въпроса дали някой от техните стотици служители се чувства приет в екипа си. Самите служители също рядко рационализират това. Макар такава рефлексия в повечето случаи да не се състои, приемането от екипа води до позитивно усещане, отхвърлянето – до негативно, дори често без да е осъзната причината.

Формулират се следните хипотези:

H0: Не съществува статистически значима връзка между усещането за принадлежност към екипа и удовлетворението на работното място.

H1: Съществува статистически значима връзка между усещането за принадлежност към екипа и удовлетворението на работното място.

#### *Статистически анализ*

Тъй като променливите, между които се търси връзка, са измерени на рангова скала ще бъде използван коефициентът на ранговата корелация Спирмън  $\rho$ .

#### *Резултати*

Спирмън  $\rho$  за връзката между **благополучие на работното място** и **усещането за принадлежност към екипа**, за България при  $N=1149$  е:  $\rho = 0,477$ ,  $p < 0,01$ . Когато



усещането за принадлежност към екипа се увеличава, увеличава се и благополучието на работното място. Корелацията е умерена.

За всичките десет държави връзката е значима при  $p < 0,01$  и е умерена, близка до значителна (от  $r_{ho} = 0,344$  за Финландия, до  $r_{ho} = 0,487$  за Словакия).

Направеният анализ потвърждава важната роля на взаимоотношенията в екипите. Когато човек се чувства приет от колегите си, се чувства и по-удовлетворен от работата си. Одобрението от екипа дава усещане за значимост, валидира определени поведения като приемливи и отхвърля други като неподходящи. Усещането за принадлежност е важно и за мотивацията и трудовото представяне. Макар вписването на определен служител в екипа да е периферен за мениджмънта въпрос, то всъщност формира голяма част от усещането за благополучие на личността. Представените корелационни коефициенти и отчетената сила на връзката очертават усещането за принадлежност като един мощен фактор за въздействие върху благополучието на работното място. Усещането за принадлежност обаче не е нещо, което е достатъчно да бъде еднократно постигнато. То по скоро е ежедневен процес.

Чрез направения статистически анализ в точките, посветени на лидерството и принадлежността се изпълнява и една от поставените задачи в настоящия дисертационен труд - да се анализират основни фактори, които влияят на емоционалното благополучие на работното място. Доказва се, че лидерството и усещането за принадлежност към екипа влияят позитивно на усещането за емоционално благополучие на работното място.

### **Последствия от благополучието на работното място**

Важно ли е благополучието от гледна точка на икономическата ефективност и по какъв начин? Направените изследвания от различни изследователи, търсещи връзка между благополучието и производителността на труда, дават положителен отговор (Bellet, De Neve, & Ward, 2019; Krekel, Ward, & De Neve, 2019). Тази връзка между по-високите нива на благополучие и изпълняването на по-голям обем работа ще бъде анализирана чрез данните на ESS.

На респондентите е зададен следният въпрос: „Ако е необходимо, до каква степен сте склонни да поемете още отговорности в работата без допълнително заплащане?“. Възможните отговори са от 0 до 10 като 0 означава „Никак“, а 10 означава „Напълно“.

Формулират се следните хипотези:

H0: Не съществува статистически значима връзка между удовлетвореността на работното място и склонността на служителите да поемат още отговорности без допълнително заплащане.

H1: Съществува статистически значима връзка между удовлетвореността на работното място и склонността на служителите да поемат още отговорности без допълнително заплащане.

### Статистически анализ

Описателния анализ на данните за променливата „склонност на служителите за поемане на допълнителни отговорности без допълнително заплащане“ показва, че изследваните съвкупности в 10-те държави се различават значително. Най-малко са склонни да поемат допълнителни отговорности без това да се заплаща във Финландия (средна стойност 3,71). С разлика от 3 пункта от Финландия по скалата от 0 до 10 е Словения със средна стойност 6,72. Средната стойност за България е 5,04.

Тъй като променливите, между които се търси връзка, са измерени на рангова скала ще бъде използван коефициентът на ранговата корелация Спирмън rho.

### Резултати

Представената по-долу таблица 28 представлява корелационна матрица, показваща връзката между благополучието на работното място и склонността служителите да поемат допълнителни отговорности, без затова да им бъде заплащано. Тази връзка е представена за всяка държава по отделно.

Таблица 28. Корелация между благополучието на работното място и склонността на служителите да поемат допълнителни отговорности, без това да им бъде заплащано.

Държава			До колко сте удовлетворен на основното си работно място	
България	Spearman's rho	Склонност за поемане на допълнителни отговорности без да се заплаща	Correlation Coefficient	.252**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	1130
Чехия	Spearman's rho		Correlation Coefficient	.223**

		Склонност за поемане на допълнителни отговорности без да се заплаща	Sig. (2-tailed)	.000
			N	1007
Естония	Spearman's rho	Склонност за поемане на допълнителни отговорности без да се заплаща	Correlation Coefficient	.255**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	844
Финландия	Spearman's rho	Склонност за поемане на допълнителни отговорности без да се заплаща	Correlation Coefficient	.169**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	724
Франция	Spearman's rho	Склонност за поемане на допълнителни отговорности без да се заплаща	Correlation Coefficient	.317**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	907
Хърватска	Spearman's rho	Склонност за поемане на допълнителни отговорности без да се заплаща	Correlation Coefficient	.276**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	618
Унгария	Spearman's rho	Склонност за поемане на допълнителни отговорности без да се заплаща	Correlation Coefficient	.147**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	830
Литва	Spearman's rho	Склонност за поемане на допълнителни отговорности без да се заплаща	Correlation Coefficient	.209**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	703
Словения	Spearman's rho	Склонност за поемане на допълнителни отговорности без да се заплаща	Correlation Coefficient	.415**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	608
Словакия	Spearman's rho	Склонност за поемане на допълнителни отговорности без да се заплаща	Correlation Coefficient	.180**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	598

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Спирмън ро за връзката между **склонност за поемане на допълнителни отговорности без това да се заплаща** и **благополучие на работното място** за България при  $N=1130$  е:  $\rho = 0,252$ ,  $p < 0,01$ . Когато благополучието на работното място се увеличава,

увеличава се и склонността за поемане на допълнителни отговорности, без за това да се заплаща допълнително. Корелацията е слаба към умерена.

За всичките десет държави връзката е значима при  $p < 0,01$ . За някои от страните тя е слаба, за други – умерена. Най-висок е коефициентът на корелация за Словения  $r_{ho} = 0,415$  и за Франция -  $r_{ho} = 0,317$ .

В динамиката на съвременната бизнес среда процесите непрекъснато се променят, внедряват се нови технологии, разработват се нови продукти. Колкото и детайлно да са изготвени длъжностните характеристики е възможно да се появи необходимост да бъдат изпълнявани определени дейности и да бъдат поемани отговорности, които не фигурират в ничия длъжностна характеристика. Причината обикновено е в това, че компанията се променя и развива непрестанно. В този смисъл до колко хората са отворени към новостите и са склонни да се включат в тях с желание и готовност е съществено за бизнеса и може да даде конкурентно предимство. Въпросът за готовността на хората да поемат допълнителни отговорности е свързан също така и с лоялността към компанията. Ето защо макар да не е добра практика да се натоварват хората с допълнителни отговорности и за това да не им се плаща, склонността на хората да поемат нови отговорности е знак за тяхното отношение и за тяхната мотивация. При по-високо удовлетворение на работното място е по-висока и склонността да се поемат допълнителни отговорности.

Настоящите резултати от проведения анализ допълват доказателствата и на други автори, представени в теоритичната част на тази дисертация, за това, че по-високите нива на емоционално благополучие на работното място имат потенциала да променят нагласите и поведението на служителите и по този начин да допринасят за по-добрата ефективност на бизнеса. Чрез направения статистически анализ в настоящата точка се изпълнява и една от поставените задачи – да се изследва ефектът от емоционалното благополучие на работното място за организацията.

## IV Заключение

Удовлетворението от живота, щастието, благополучието са въпроси които вълнуват човека от древността, но благодарение на достиженията на съвременната наука, те могат да

допринесат за развитието на общество чрез нови политики в управлението. В настоящия дисертационен труд преди да бъде направено практическото изследване, бяха проучени и систематизирани достиженията на много автори по отношение на същността и значението на понятието благополучие (вкл. субективно благополучие, емоционално благополучие, удовлетворение от живота, щастие и др.). Избраният интердисциплинарен подход при извършване на теоретичния анализ даде като резултат по-голяма пълнота и задълбоченост на изследването.

Обектът на направеното емпирично изследване даде възможност за съпоставки и анализи, които могат да са в основата на бъдещи идеи и подходи за повишаване на субективното благополучие. Специално внимание бе обърнато на позиционирането на България, която традиционно е с ниски средни стойности по отношение на удовлетворението от живота като цяло на нейните граждани. По отношение на емоционалното благополучие на работното място беше представено значението на лидерството, баланса и работното време, принадлежността към екипа. Статистическият анализ бе осъществен чрез проверка на хипотези за разлика между средни, корелационен анализ, хи-квадрат анализ. По този начин бе изпълнена поставената цел на настоящия труд и бяха потвърдени и представени количествено връзки между явлението благополучие и различни други личности и социални явления като възраст, образование, доход, работно време, конкретни лидерски поведения.

## V. Справка с приносите на изследването

Приносите на изследването могат да се обобщят както следва:

1. Направен е обстоен анализ и обобщение на основните теоретични концепции за същността на благополучието, щастието и емоционалното благополучие на работното място и тяхното значение за отделната личност и организациите;
2. Въз основа на представителни данни от десет европейски държави статистически е потвърдена връзката между общото субективно благополучие, благополучието на работното място и щастието.
3. Въз основа на данните от 10-ти кръг на Европейското социално изследване са потвърдени знамичи разлики между средните стойности на благополучието, щастието и благополучието на работното място в България, Хърватия, Чехия, Естония, Финландия, Франция, Литва, Унгария, Словакия, Словения.
4. Анализирани са връзката на субективното благополучие и щастието с пола, възрастта, образованието, дохода, субективното общо здраве, социалното общуване и доверието. Статистически е проверено наличието, силата и посоката на изследваните връзки. Направени са изводи за причините на изследваните зависимости и тяхното практическото значение.
5. Анализирани са връзката между работното време, лидерството и принадлежността с емоционалното благополучие на работното място. Статистически е проверено наличието, силата и посоката на изследваните връзки. Направени са изводи за причините за наблюдаваните явления и тяхното практическото значение.
6. Направен е анализ по отношение на последиците от по-високите или по-ниски нива на благополучие на работното място. Доказва се, че хората с по-високи нива на благополучие са по-склонни да поемат допълнителни отговорности, дори и за това да не им се запалща.

## VI. Списък с публикациите, свързани с темата на дисертацията

1. Кулова, Е. (2021). *Работна среда и благополучие на служителите*. XXI Международна научна конференция по строителство и архитектура ВСУ`2021, ISSN: 1314-071X, (157-160 стр.)
2. Кулова, Е. (2022). *Градска среда и благополучие*. XXII Международна научна конференция по строителство и архитектура ВСУ`2022, ISSN: 1314-071X, (147-154 стр.)
3. Кулова, Е. (2023). *Връзка между лидерство и благополучие на работното място – доказателства от Европейското социално изследване*. Икономически и социални алтернативи, ISSN (online): 2534-8965, (статията е приета за публикуване в брой 1/2023г.)

## VI. Декларация за оригиналност

Декларирам, че настоящият дисертационен труд е изцяло авторски продукт и в неговото разработване не са ползвани в нарушение на авторските им права чужди публикации и разработки.

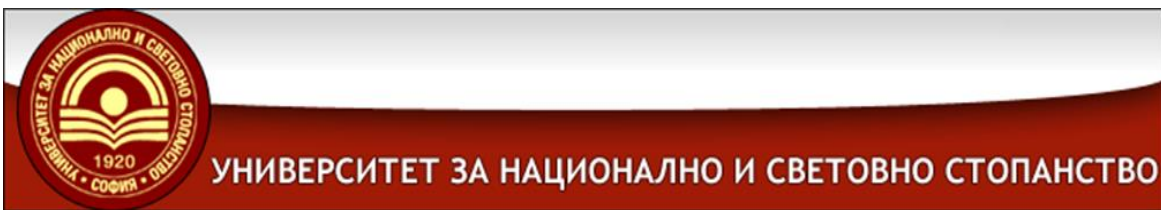
## VII. Благодарности

Авторът изказва искрени благодарности на своя научен ръководител проф. д.ик. н. Марин Паунов за професионализма, ясните и целенасочени напътствия, както и за търпението, и неоченимата подкрепата през целия период на работа. Благодарности се поднасят и на целия преподавателски състав на катедра „Човешки ресурси и социална защита“ за подкрепата, както и на доц. д-р Александър Найденов за насоките по отношение на статистическото изследване. Сърдечни благодарности на семейството и близките за вярата и насърчението!

## VIII. Използвана литература

- Паунов, М. (2020). *Българското (не)доверие*. София: ИК-УНСС
- Bellet, C., De Neve, J. E., & Ward, G. (2019). Does employee happiness have an impact on productivity? *Saïd Business School WP*, 13.
- Bentall, R. P. (1992). A proposal to classify happiness as a psychiatric disorder. *Journal of medical ethics*, 18(2), 94-98.
- Blumenberg, H. (1987). Die Sorge geht über den Fluß.
- Davidson, R. J., & Schuyler, B. S. (2015). Neuroscience of happiness. *World happiness report*, 88-105.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1).
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Eisenberger, N. I. (2012). The pain of social disconnection: examining the shared neural underpinnings of physical and social pain. *Nature Reviews Neuroscience*, 13(6), 421-434.
- Haybron, D. M. (2008). Philosophy and the science of subjective well-being. *The science of subjective well-being*, 17-43.
- Helliwell, J. F., Huang, H., Wang, S., & Norton, M. (2021). World happiness, trust and deaths under COVID-19. *World happiness report*, 13-56.
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J. E. (2019). Employee wellbeing, productivity, and firm performance. *Saïd Business School WP*, 4.
- Schimmack, U., & Oishi, S. (2005). The influence of chronically and temporarily accessible information on life satisfaction judgments. *Journal of personality and social psychology*, 89(3), 395.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*: Simon and Schuster.
- Veenhoven, R. (2012). Cross-national differences in happiness: Cultural measurement bias or effect of culture? *International Journal of Wellbeing*, 2(4).





GENERAL ECONOMICS FACULTY  
DEPARTMENT "HUMAN RESOURCES AND SOCIAL PROTECTION"

Elena Dimitrova Koulova

**„IMPORTANCE OF EMOTIONAL WELL-BEING IN THE  
WORKPLACE FOR THE INDIVIDUALS AND THE  
ORGANIZATIONS“**

ABSTRACT

of a dissertation for conferring the educational and scientific degree „Doctor“

Scientific specialty: Economics and Labor Organization

Scientific Supervisor: Professor, Doctor of Science, MARIN PAUNOV

Sofia, 2023г.

The doctoral student was enrolled by order of the Rector of UNWE No. 951 dated 11.04.2019 in regular doctoral studies at "Human Resources and Social Protection Department" at the General Economics Faculty. By order of the Rector No. 1559/18.06.2021 doctoral studies have been transformed into part-time. By order of the Rector of UNSS No. .... from ..... the doctoral student is dismissed with the right of defense. The dissertation work has been discussed in the Council of the Department of Human Resources and Social Protectionat of UNWE and is directed for defense according to the decision of the Departmental Council No. 2/27.02.2023 and by order of the Rector of UNSS No ..... from .....2023

The pleading of the dissertation will take place on 05/29/2023 in hall 2032A of the the University of National and World Economy – Sofia at a meeting of a scientific jury. The pleading materials are available to those interested in the office of the "Science" Directorate of the UNSS - Sofia.

Title: "Importance of emotional well-being in the workplace for the individuals and the organizations".

Author: Elena Dimitrova Koulova

## Content of the abstract

I. Short Characteristics of Dissertation .....	51
II. Structure .....	51
III. Summary .....	53
First part – theoretical study.....	56
Second part – empirical study .....	60
IV. Conclusion .....	89
V. Contributions.....	89
VI Acknowledgements .....	90
VII. PUBLICATIONS OF THE AUTHOR ON THE TOPIC OF THE DISSERTATION .....	91
VI. Declaration of originality .....	91
VII. References .....	91

## I. Short Characteristics of Dissertation

The dissertation consists of 190 pages, including: introduction, theoretical and empiric parts, conclusion, references and appendices. It includes 28 tables, 10 graphs and 11 figures. The bibliography contains 106 sources. Three articles have been published on the subject of the dissertation.

## II. Structure

### I. Introduction

### II. First part - theoretical study

#### 1. Introduction of first part

#### 2. Notion definitions - emotional well-being, subjective well-being, happiness

#### 3. Historical and cultural paradigms of concepts

4. Contemporary theories of happiness and emotional well-being. Conceptual models and practical application

4.1. Theories of authenticity

4.2. Subjective well-being and the neurosciences

5. Measuring subjective well-being

6. Happiness and culture

7. Factors and consequences of subjective well-being - freedom, wealth, creativity

7.1. Control over life and freedom of choice

7.2. Income

7.3. Genetic factors

7.4. Creativity as a consequence of happiness and well-being

8. Relationship between happiness and personality traits

9. Emotional well-being and productivity

10. Factors affecting emotional well-being in the workplace

10.1. Office environment

10.2. Health condition

10.3. Leadership

10.4. Balance between working time and free time - flexible working hours, option to work from home, part-time work

III. Second part - empirical study

1. Scope of the research, demographic characteristics of the respondents

2. Well-being, happiness, well-being at work - research variables

3. Testing statistical hypotheses for significance of differences

4. Correlation between subjective well-being, workplace well-being and happiness

5. Relationship between well-being and the main activity performed

6. Relationship between well-being and subjective general health

7. Relationships between levels of subjective well-being and different demographic and social characteristics

7.1. Gender

7.2. Age

7.3. Education

7.4. Income

7.5. Subjective general health, social communication, trust

8. Relationship between workplace well-being and specific work-related variables

8.1. Working hours and balance

8.2. Leadership and well-being

8.3. Affiliation

9. Workplace Wellbeing Implications

10. Conclusions and Discussions

IV. Conclusion

V. References

Applications

## III. Summary

### **Relevance of the researched topic**

The topics of well-being and happiness attract the attention of researchers in various fields of science - psychology, sociology, economics, work psychology. There are different research approaches at different levels - individual, organization, national, global.

The emotional experience of work affects a huge number of people and organizations. This dissertation aims to deepen the understanding of what makes people feel good at work and how this changes their behavior. If well-being in the workplace correlates positively with work performance and leads to economically better corporate results, this may be an occasion to rethink a number of company policies.

Happiness is something that people have been explored for millennia. In Antiquity and the Middle Ages, happiness had different meaning than in modern life. Although happiness is perceived as something we intuitively understand, or quite the opposite - as something unknowable and elusive - there is now solid scientific research on the subject. In the last 40-50 years, there has been a serious accumulation of scientific knowledge about well-being. The topic is in the focus of world-

renowned scientists and receive serious scientific and public interest. In Bulgaria, there is also a number of studies in the field of well-being, but the topic has not been so influential either into the strategic thinking of human resource management, or into government policies.

At the same time businesses are becoming interested in the happiness of their employees. Happy and smiling employees are seen in the promotional images of various companies on social media. Happiness Managers are appointed, budgets are set aside for building the employer brand and for activities that are not directly related to work, but make employees feel good in the company.

Interest in well-being is also expanding in other social spheres – for example, in politics. In New Zealand, the 2019 national budget was called the Wellbeing Budget, with two of the main priorities being the mental health of the population and the well-being of children. This is not the usual rhetoric when talking about the finances of the state and shows that the social role of the state is not limited to the traditional health care, education, culture, defense, etc. Such changes as the prioritization of children's mental health and well-being probably represent not only a linguistic innovation but a change in ideas and even in management philosophy. New Zealand keeps these two priorities also in 2020.

In science, the interest in the topic of happiness is also great - scientists consider the problem in various aspects. The greatest interest seems to be in the field of psychology. The emergence of Positive Psychology and the popularity of this trend is unequivocal proof. In economics, the "Economics of Happiness" is developing as a separate field.

The viewpoints on happiness are different - from the highest goal in human life to scientific proposals to classify happiness as a psychiatric illness (Bentall, 1992). A deep exploration of the researched topic leads to the idea that happiness and well-being are not unambiguous, but rather complex, multi-layered and even contradictory phenomena.

According to many theories, happiness should be the main goal of human life. One of the reasons why it is undeniably meaningful and valuable to research the topic of happiness are the reports that people with higher levels of happiness and well-being have also a higher life expectancy.

For millennia, human beings have sought happiness, and it is not an instrumental goal. Happiness is not a way to achieve something else, we do everything else to have a happy life.

**The aim of this study** is, on the one hand, to study and systematize the scientific achievements regarding the nature and importance of emotional well-being in the workplace and, on the other hand, to quantitatively evaluate the relationships of the studied phenomenon with characteristics of the person and the environment.

To achieve this goal, the following **tasks** are set:

*First*, to explore the theoretical foundations of the study of well-being in general and emotional well-being in the workplace by tracing historical and cultural paradigms and contemporary achievements.

*Second*, to reveal the factors leading to an increase or decrease well-being.

*Third*, to analyze the main factors that influence emotional well-being in the workplace.

*Fourth*, to analyze the effect of emotional well-being in the workplace on the individual and organizational level.

*Fifth*, to develop and present the statistical research methodology.

*Sixth*, working with data from a representative study, to quantitatively evaluate the studied impacts, taking into account the already compiled comprehensive model and using specialized software.

*Seventh*, to analyze the obtained results and make conclusions about the relationships of the overall sense of well-being and that of the workplace with various personality characteristics and the socio-economic and work environment characteristics.

**The object** of the study is the general population of age 15 and over in ten European countries - Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Croatia, Finland, France, Hungary, Lithuania, Slovakia, Slovenia - at the time of conducting the survey. **The subject** of research is the relationship of well-being, happiness and emotional well-being at the workplace with various personal and environmental characteristics.

The main hypotheses in this study can be summarized as follows:

*First*, there is a relationship between well-being, happiness and emotional well-being in the workplace.

*Second*, some of the factors influencing well-being are related to personal characteristics such as genetic predisposition, gender, age, etc.

*Third*, well-being is associated with various socioeconomic characteristics such as income.

*Fourth*, the sense of emotional well-being at work can be influenced through various factors.

*Fifth*, different national cultures have an impact on the levels of well-being, but this is not a reason to believe that the reported levels of well-being are not realistic.

*Sixth*, the organizational environment can lead to higher or lower levels of well-being in the workplace.

**The main source of information** for the conducted empirical research is data from the tenth round of the European Social Survey, published on 22.06.2022. The period of conducting the survey is 18.09.2020 - 31.01.2022.

**The main limitation** in the current study stems from the complex nature of the researched subject. This leads to the fact that the construction of a more complex model covering all possible influencing factors is not possible. Therefore, the focus is on important connections of scientific and practical importance.

## First part – theoretical study

In order to address the topic of emotional well-being in the workplace, it is necessary to define the concept of emotional well-being. The concept of well-being is closely related to the concept of happiness. Very often each of the concepts is explained through the other. However, terms related to happiness have their own specificity, nuances in meaning, and often simply mean something different. In modern language, happiness is usually associated with a positive emotional state. When a person is happy, he feels joy, excitement, good mood. May include euphoria. Happiness these days means above all a momentary state. The concept of well-being covers a person's life in its entirety, it is a more permanent state and is not limited only to a person's mood at a given moment.

Daniel Haybron (Haybron, 2008, p. 22) divides well-being theories into five main areas:

1. Hedonic theories
2. Desire theories



3. Authentic happiness theories

4. Eudaemonistic theories

5. List theories

The author presents the specifics of each of them as follows:

Hedonistic theories include the understanding that it is essential in human life that pleasant experiences and sensations predominate and unpleasant ones be less. Prosperity is achieved through pleasant emotions.

Theories about the satisfaction of desires have been prevalent with the economists and philosophers of the last century. Prosperity is achieved by satisfying individual desires.

Authentic happiness theories attempt to overcome some of the shortcomings of the previous two theories, but the emphasis remains on subjective experience. Authentic happiness is tailored to the particularities of a person's life and autonomy and reflects the values of the particular person.

Eudaemonistic theories see well-being as a full realization of human potential.

List theories include various elements that, according to their authors, are fundamental to the achievement of well-being. Such can be, for example, achievements, friendship, pleasures, knowledge, successes, etc.

An interesting question is whether happiness is objective or subjective. For Blumenberg, happiness is what an individual understands as her or his happiness. "It is a potential disaster for mankind," he says, "if one determines for all, or all determine for one, or most for a few, or a few for most, what happiness should consist of." (Blumenberg, 1987, p. 216).

Veenhoven (2012) in his research on the national differences in the understanding of happiness defines happiness as the degree to which a person evaluates as a favorable quality of his life in general.

According to Diener, Lucas, et al. (2018) subjective well-being reflects the overall assessment of a person's quality of life from that person's own perspective. It refers to the degree to which a person believes or feels that his life is going well. The definition "subjective" serves to define and limit the scope of the construct. Researchers of subjective well-being are interested in evaluating the quality of life of a given person from his own point of view. There are also various theories of

well-being that are not subjective and this can create some confusion. Such are "objective list theories" that say exactly what a person needs to have a good life. Scholars in the field of subjective well-being say that it should not be equated with well-being in general. There is a clear reason for targeting this narrower notion of 'subjective well-being'. It is the fact that different people give different weight to certain objective circumstances based on their goals, values, culture. Thus, the personal perspective may provide a better mechanism for evaluating the impact of various interventions and policy decisions related to quality of life than objective approaches. Diener, Lucas, et al. (2018) make an extremely valuable summary of the terms related to the concepts of well-being by revealing the essence of the notions: Well-Being, Psychological Well-Being, Quality of Life, Subjective Well-Being, Life Satisfaction, Domain Satisfactions, Positive Affect, Negative Affect, Affect Balance, Hedonic Well-Being, Emotional Well-Being, Eudaimonic Well-Being, Happiness, etc. From the pragmatic point of view of business, management, human resource management, motivation, organizational culture, each of the concepts is important and can be part of the management approaches. For example, Eudaimonic Well-Being includes the idea of purpose and meaning. Work is one of the main opportunities for a person to achieve meaningful goals and to bring meaning to his life. This is important for the individual, but also for the managers.

Modern man strives for a good life. The people of Antiquity also strived to the same thing. Happiness is a concept in which different content is put in different eras. Moreover, in the same era, different schools preached different theories about the good life. In philosophy, the topic of happiness is connected to the larger topics of the meaning and purpose of human life, of what the good life is, and what choices and decisions are right. One of the fundamental concepts in the theory of happiness is eudaemonia (from the Greek words eu - good and daimon - spirit). In the IV century BC Aristotle addresses the topic of happiness in the context of human morality and virtuousness in his Nicomachean Ethics. Another influential theory of happiness is that of the philosopher Epicurus, who lived in the 4th - 3rd centuries BC. The basis of his philosophy is that the good life is achieved by avoiding or reducing pain and increasing pleasure. In the ethical theory of Epicurus, pleasure – *hêdonê* – is the highest value and must be considered the main criterion in every action.

One of the modern theories with a significant contribution to the understanding of subjective well-being is Positive Psychology. It is a theory that steps on the achievements of philosophy, ethics

and psychology before its creation. Elements of the ancient concept of happiness can also be found in it. At the same time, this theory has an extremely practical orientation. One of the leading authors in this field is Martin Seligman. Positive Psychology is widely advocated in the practice of many clinical psychologists. Methods from this theory are also used by school psychologists and career counselors. Seligman believes that psychology has long been focused primarily on treating mental problems, pathology, weaknesses, disabilities, and it is time to focus its efforts on making the lives of all people better and nurturing talent. The focus is shifting from repairing mental damage to maintaining a healthy mentality, from treating depression and anxiety to prevention. The interventions that positive psychology offers are a variety of easy-to-perform exercises that influence a person's perceptions and behavior so that psychological and subjective well-being are increased and depressive states are reduced or alleviated (Seligman, 2012).

The neurosciences have made a serious contribution to modern knowledge of well-being. Knowledge of subjective well-being is invariably related to emotions (the experience of positive emotions and the ability to cope with negative ones). In the last three decades, neuroscience has managed to remarkably change the idea of what human emotions are. One of the reasons for the new knowledge about the structure and functioning of the human brain is the improvement of neuroimaging techniques (computed tomography (CT), positron emission tomography (PET), functional magnetic resonance imaging (fMRI)). Authors Davidson and Schuyler (2015) succeed in shedding light on the complex relationship between mentality, feelings, and what happens in the brain in the context of human well-being. They focus on four elements of well-being: 1) sustained positive emotions, 2) recovery from negative emotions, 3) prosocial behavior and generosity and 4) mind-wandering, awareness, emotion-directed attention.

In terms of well-being, social contacts, a sense of belonging and acceptance by others are of particular importance. Conversely, loneliness is associated with decreased well-being. Moreover, experiencing loneliness and social isolation activates the same brain centers as physical pain (Eisenberger, 2012). That loneliness is painful does not seem to be a metaphor. This research on loneliness and rejection on the one hand, and acceptance and emotional connectedness on the other, is also of great importance to organizations and people management.

In this dissertation, three main concepts will be analyzed - 1) emotional well-being at the workplace, 2) subjective well-being, 3) happiness. Emotional well-being at work is defined as a

certain part of the overall subjective well-being that is influenced by specific work-related factors. The definition of *Diener et al. (1999)* is accepted for the notion Subjective Well-Being. It reflects satisfaction and personal assessment of life in general, as well as emotional response - the presence of positive and negative emotions. In each of the concepts, there are two main components - first, to what extent a person evaluates his life as good and satisfying, and second, what emotions he experiences in response to the events in his life. Emotional well-being at work differs from general subjective well-being in its scope. It refers to one specific sphere of human life - work.

Happiness is a more general concept. It also reflects how good a person's life is, but the assessment gives greater priority to affect and the certain moment of time.

### **Measuring subjective well-being**

Most research on well-being in the social sciences is conducted using quantitative methods. Such methods will also be used in the present dissertation. Subjective well-being is most often measured with questions such as: "All things considered, how satisfied are you with your life as a whole nowadays?", "Taking all things together, how happy would you say you are?". Measurements are usually on a rank scale - most often from 0 to 10, from 0 to 5 or from 0 to 100. In the World Happiness Report, for example, measurements are made by asking Cantril ladder question. It asks respondents to think of a ladder, with the best possible life for them being a 10 and the worst possible life being a 0. They are then asked to rate their own current lives on that 0 to 10 scale. Respondents give their assessment of their own well-being. These data are reliable and stable over a certain short period of time when no significant changes in circumstances have occurred (Diener, Oishi, et al., 2018, p. 2). When re-testing individuals after a period of one month, stability was significant ( $r = 0.79$  based on data from Schimmack and Oishi (2005), cited by Diener, Oishi, et al. (2018)).

### Second part – empirical study

If subjective well-being as a whole is important for individuals, and well-being at work is an essential part of that general well-being, then it is important to look for ways to increase it.

The research based on data from the tenth round of the European Social Survey<sup>4</sup>, published on 22.06.2022. The period of conducting the research is 18.09.2020 - 31.01.2022. European Social Survey includes the following subjects: Social conditions and indicators, Social behaviour and attitudes, General health and well-being, Political behaviour and attitudes, Political ideology, Minorities, Cultural and national identity, Media, Equality, inequality and social exclusion, Language and linguistics, Religion and values, Family life and marriage. The survey includes the topic of well-being as well as questions related to health, work performance, relationships, values, behaviors and attitudes in the workplace. That gives an opportunity to statistically test association between well-being and various personal and social characteristics and attitudes. The data are for ten countries: Bulgaria, Croatia, Czech Republic, Estonia, Finland, France, Lithuania, Hungary, Slovakia, Slovenia. The total number of respondents is 18060.

What are the advantages of using this data?

- The range is large enough and gives an extremely complete picture.
- The survey is representative.
- Enables comparisons between ten European countries that differ significantly in levels of well-being.
- Bulgaria is part of this survey and analyzes and conclusions that will be made can be useful for specific policies and management approaches.
- The scope of the study also includes Finland, which is almost always the world leader in terms of average national levels of subjective well-being. The comparison with the "happiest nation" provide an opportunity to identify potential opportunities to raise levels of well-being among other countries.

---

<sup>4</sup> European Social Survey European Research Infrastructure (ESS ERIC). (2022). ESS20 - integrated file, edition 1.2 [Data set]. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. <https://doi.org/10.21338/ESS10E01>

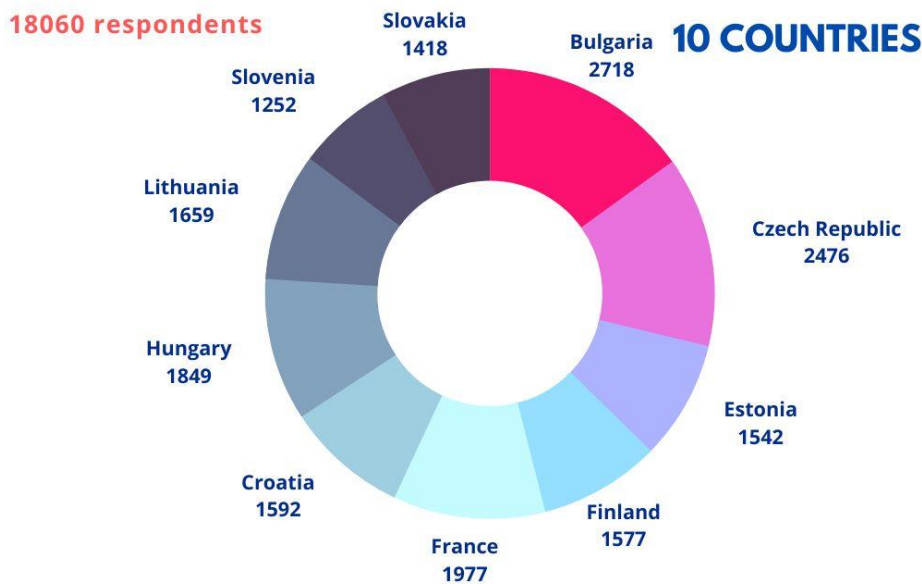


Fig. 9. Statistical sample

### Well-being, happiness, well-being in the workplace - research variables

The variables that will be analyzed are: Subjective well-being, Happiness, Subjective well-being at work.

To measure the subjective well-being the respondents, answer the following question: “All things considered, how satisfied are you with your life as a whole nowadays?” Answers range from 0 to 10, where “0” means “completely dissatisfied” and “10” - “completely satisfied”. Additionally, there is also a Don't Know and Refuse to Answer option.

For happiness, the following question was asked: “Taking all things together, how happy would you say you are?” Responses are again from “0” to “10”, with “0” meaning “Extremely unhappy” and “10” meaning “Extremely happy”.

In order to reveal the relationships of subjective emotional well-being at work with certain variables, the answers of the following question will be considered: "How satisfied are you with your main job?" Use this card where "0" is "Extremely dissatisfied" and "10" is "Extremely

dissatisfied". Although the two questions "All things considered, how satisfied are you with your life as a whole nowadays?" and "How satisfied are you with your main job?" sound very similar, it should be noted that there is a significant difference. The second question directs attention specifically to work, such as nature of work, work organization, rest and vacations, remuneration. We can expect that work-related phenomena such as workplace relationships and leadership are an integral part of the overall notion of 'job satisfaction'.

### **Subjective well-being**

Of the entire study sample (18,060), 17,903 individuals answered the question, "All things considered, how satisfied are you with your life as a whole nowadays?". The missing values are 157. The average value of subjective well-being, measured on a scale of 0 to 10, is 6.96. The standard deviation is 2.218.

### **Happiness**

We can expect that happiness is more closely related to an individuals' emotions than subjective well-being. The affective element of well-being is expected to have more weight here. The analysis of the variable "Happiness" shows that the respondents are 18014 and only 46 persons did not respond. The mean value of happiness, measured on a scale of 0 to 10, is 7.14. The standard deviation is 2.053.

### **Job satisfaction**

To the question "How satisfied are you with your main job?" 9911 people answered. The missing values are 8149. Nearly 55% answered and 45% did not answered. In addition to working persons, there are also unemployed, pensioners, students, housewives. The mean values of job satisfaction levels is 7.51. The standard deviation is 1.993.

***Comparing the average values of the three variables, the highest is job satisfaction - 7.51, followed by happiness with an average value of 7.14 and in last place is satisfaction with life in general - 6.96.***

Average levels of subjective well-being vary widely across countries.

Table 12. Mean values of well-being by country, number of respondents and standard deviation for each of the countries.

Country	Mean	N	Standard deviation
Bulgaria	6.02	2701	2.440
Czech Republic	7.10	2456	1.973
Estonia	7.45	1540	1.845
Finland	8.12	1575	1.505
France	7.02	1971	2.218
Croatia	7.29	1584	2.237
Hungary	6.73	1816	2.104
Lithuania	6.67	1619	2.417
Slovenia	7.65	1246	1.935
Slovakia	6.26	1395	2.284
Total	6.96	17903	2.218

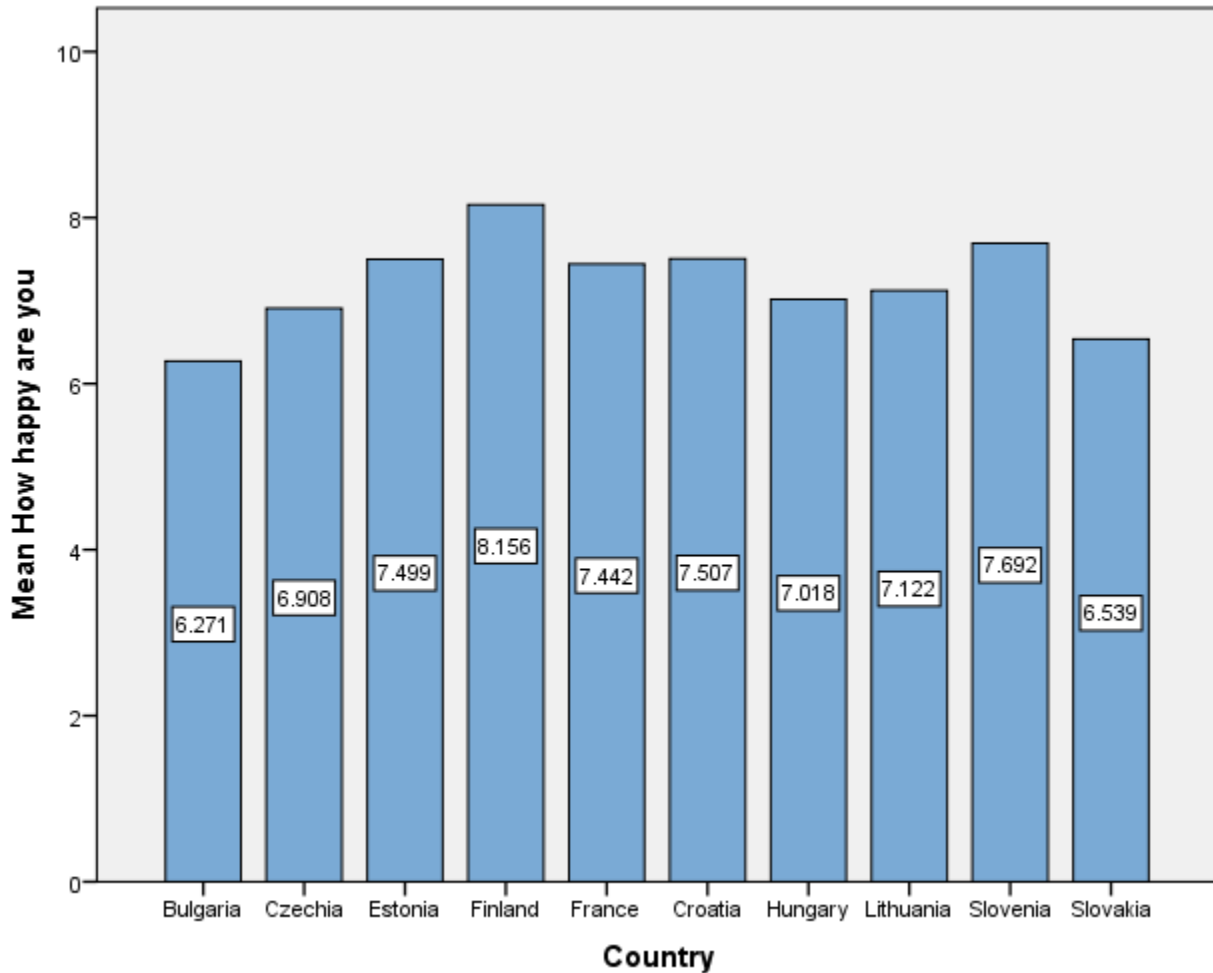
The lowest satisfaction with life in general is in Bulgaria - 6.02 on average, and the highest in Finland - 8.12. Finland is followed by Slovenia with 7,645, followed by Estonia – 7,452. The closest to Bulgaria as a country with the lowest level of subjective well-being is Slovakia (6,267). The data for France is interesting and somewhat surprising - well-being level is 7.023. This places it behind Slovenia, Estonia and Croatia (7.29).

### **Testing statistical hypotheses for significance of differences**

Whether the differences between the average levels of well-being across countries are random or statistically significant, will be tested by statistical hypothesis testing using SPSS. A non-parametric criterion is chosen because the tested variable is measured on a weak scale - Kruskal-Wallis test. The result shows that there are statistically significant differences between the average levels of subjective well-being in the 10 countries studied (Sig.<0.05),  $\alpha = 0.05$ .



Based on this result, further research will most often look at the relationships between subjective well-being and other variables by country.



Graph 3. Happiness levels in the studied countries.

In terms of happiness, Finland ranks first again, followed by Slovenia, Croatia, Estonia, France. Bulgaria is in last place with an average value of 6.271. As with well-being, here it is checked whether the differences in the average levels of happiness in the 10 countries included in the study are significant. The result is again that the differences are statistically significant (Sig.<0.05),  $\alpha = 0.05$ .

Average values for job satisfaction are much closer for the ten countries surveyed (Chart 4).

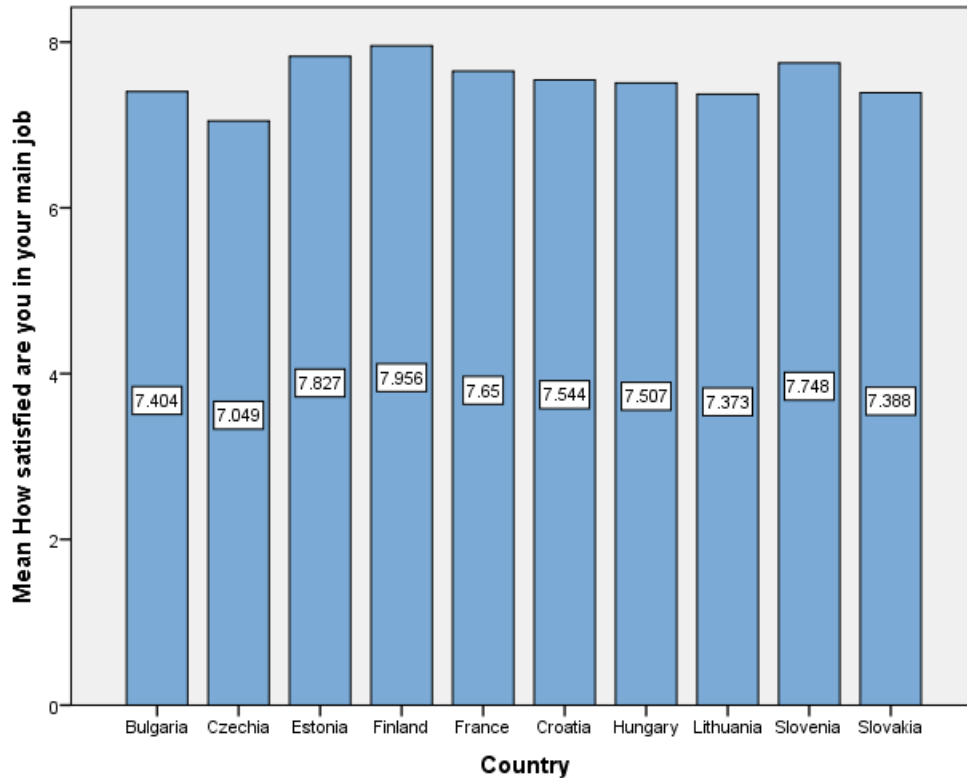


Figure 4. Mean values of satisfaction with the main job by country.

The least satisfied in their workplace are Czechs, followed by Lithuanians and Slovaks. After them are the Bulgarians. In first place in terms of workplace satisfaction is Finland, followed by Estonia. Statistical hypothesis testing proves that the differences in mean levels of job satisfaction are statistically significant (Sig.<0.05),  $\alpha = 0.05$ .

It was confirmed that there is a statistically significant difference between the average levels of happiness, well-being and job satisfaction in the countries studied.

### **Correlation between subjective well-being, workplace well-being and happiness**

The study of the relationship between subjective well-being, well-being at work and happiness will be conducted using Spearman's rho. Subjective well-being refers to different types of subjective evaluations of life, including both cognitive and affective evaluations related to feelings. Job satisfaction is domain satisfactions. It is a narrower concept than subjective well-being and

refers to an assessment of a specific sphere of life - work. Happiness is a concept that to a greater extent includes momentary positive feelings as well as general satisfaction.

The following statistical hypotheses are formulated:

H0: There is no statistically significant relationship between the variables:

- Subjective well-being and happiness
- Subjective well-being and well-being at work
- Happiness and well-being in the workplace.

H1: There is a statistically significant relationship between the variables:

- Subjective well-being and happiness
- Subjective well-being and well-being at work
- Happiness and well-being in the workplace.

Such a relationship is expected to be found because job satisfaction affects general subjective well-being and happiness. Also, the concepts of happiness and well-being, although different, rather reflect a general cognitive evaluation of life, as well as a predominant positive or negative affect. Therefore, the assumption is that there is a positive correlation between the three variables.

## **Method**

In order to examine the relationship between subjective well-being, job satisfaction and happiness, the Spearman's rho rank correlation coefficient will be used. Table 14 is a correlation matrix showing the relationship between the three variables. Correlation is presented for each country separately.

Table 14. Correlation coefficients between the three studied variables: subjective well-being and happiness; subjective well-being and workplace well-being; happiness and well-being in the workplace.

Correlations						
Country			How satisfied are you in your main job	How happy are you		
Bulgaria	Spearman's rho	How satisfied with life as a whole	Correlation Coefficient	.352**	.757**	
			Sig. (2-tailed)	.000	0.000	
			N	1443	2700	
Czechia	Spearman's rho	How satisfied with life as a whole	Correlation Coefficient	.338**	.664**	
			Sig. (2-tailed)	.000	0.000	
			N	1436	2441	
Estonia	Spearman's rho	How satisfied with life as a whole	Correlation Coefficient	.361**	.627**	
			Sig. (2-tailed)	.000	.000	
			N	980	1540	
Finland	Spearman's rho	How satisfied with life as a whole	Correlation Coefficient	.399**	.741**	
			Sig. (2-tailed)	.000	.000	
			N	858	1573	
France	Spearman's rho	How satisfied with life as a whole	Correlation Coefficient	.329**	.639**	
			Sig. (2-tailed)	.000	.000	
			N	1109	1969	
Croatia	Spearman's rho	How satisfied with life as a whole	Correlation Coefficient	.424**	.697**	
			Sig. (2-tailed)	.000	.000	
			N	758	1582	
Hungary	Spearman's rho	How satisfied with life as a whole	Correlation Coefficient	.438**	.609**	
			Sig. (2-tailed)	.000	.000	
			N	1000	1813	
Lithuania	Spearman's rho	How satisfied with life as a whole	Correlation Coefficient	.422**	.642**	
			Sig. (2-tailed)	.000	.000	
			N	838	1613	
Slovenia	Spearman's rho	How satisfied with life as a whole	Correlation Coefficient	.331**	.720**	
			Sig. (2-tailed)	.000	.000	
			N	697	1242	
Slovakia	Spearman's rho	How satisfied with life as a whole	Correlation Coefficient	.411**	.640**	
			Sig. (2-tailed)	.000	.000	
			N	727	1394	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Spearman's rho for the relationship between subjective well-being and happiness for Bulgaria with N=2700 is:  $\rho = 0.757$ ,  $p < 0.01$ . When well-being increases, so does happiness. The correlation is high.

For all ten countries, the relationship is significant at  $p < 0.01$  and strong (from  $\rho = 0.609$  in Hungary, to  $\rho = 0.757$  in Bulgaria and  $\rho = 0.741$  in Finland). Despite existing differences in

the definition of the concepts of well-being and happiness, the relationship between them is significant.

Spearman's rho for the relationship between subjective well-being and workplace well-being for Bulgaria at N=1443 is:  $\rho = 0.352$ ,  $p < 0.01$ . When workplace well-being increases, so does the general well-being. The correlation is moderate.

In the remaining 9 countries studied, the correlation is moderate. Spearman's rho for the relationship between subjective well-being and well-being at work has the highest value for Hungary: for N=1000 it is:  $\rho = 0.438$ ,  $p < 0.01$ .

Spearman's rho for the relationship between well-being at work and happiness for Bulgaria with N=1448 is:  $\rho = 0.352$ ,  $p < 0.01$ . When well-being in the workplace increases, so does the feeling of happiness. The correlation is moderate.

In the remaining 9 countries studied, the correlation is also moderate. Spearman's rho for the relationship between happiness and well-being at work has the highest value for Hungary: for N=1014 it is:  $\rho = 0.503$ ,  $p < 0.01$ .

Prosperity at work affects the evaluation of life and the feeling of happiness. However, there are differences between countries and cultures. For some cultures, work has a more significant place in the overall evaluation of life. For the French, the correlation coefficient is 0.298, while for the Hungarians it is 0.503.

### **Relationships between levels of subjective well-being with different demographic and social characteristics.**

#### **Gender**

The relationship between subjective well-being and gender of individuals (N = 17903) will be tested. Chi-square analysis will be performed. It was conducted with IBM SPSS Statistics, version 22.

With a two-tail critical values, the Chi-square test has a significance level of 0.003. This means that with a one-tail critical values, the significance level is 0.0015. Since the level of significance is less than the risk of error, the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted as true –

there is a statistically significant relationship between gender and subjective well-being. The mean value of subjective well-being for men is 6.962 and for women - 6.960. The Kramer coefficient is 0.039. It shows a weak relationship between gender and subjective well-being.

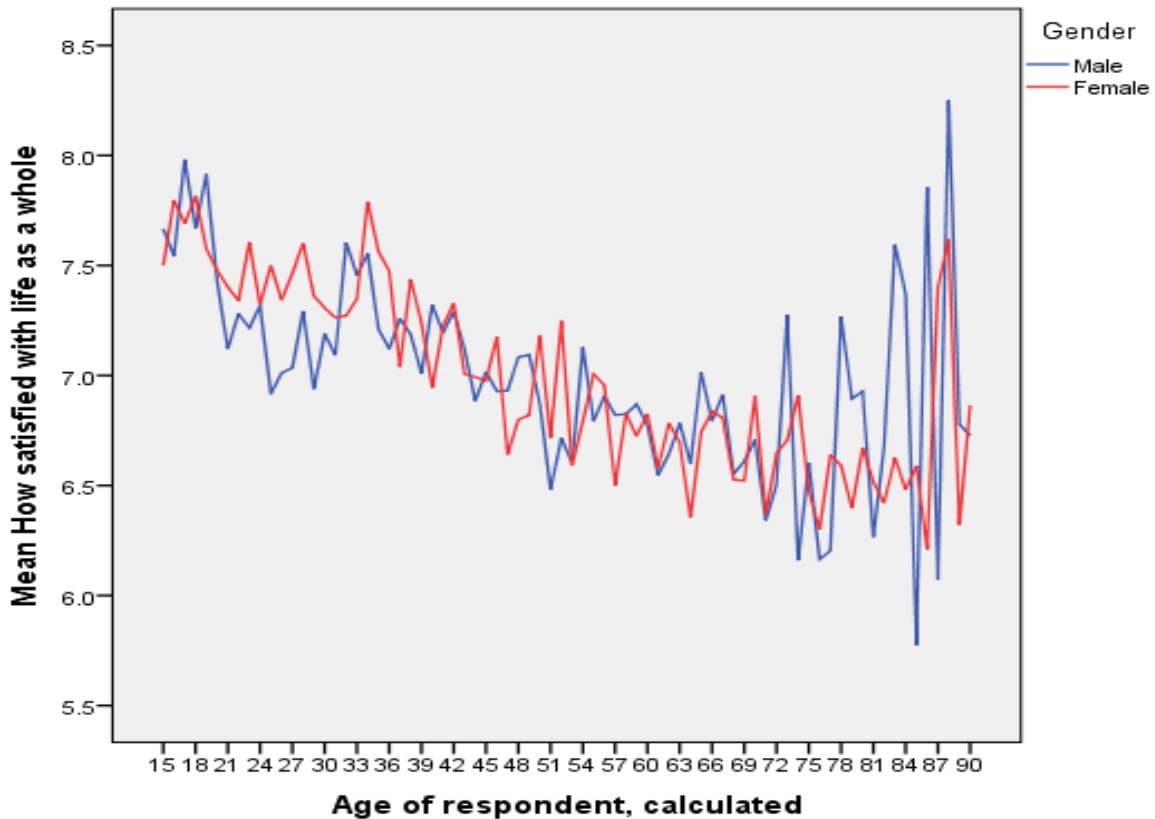
The conditions for Chi-square analysis are met.

1. The minimum theoretical frequency is greater than 1 (65.51),
2. There are no cells with theoretical frequencies below 5 (0 cells (0.0%))
3. The sample size is over 50.

### Age

Age is a determining factor regarding the feeling of happiness and satisfaction. First, data on the dynamics of well-being for the studied population will be presented graphically. It will then be checked whether there are differences in the age dynamics of happiness and well-being in the ten countries studied.

Here are the dynamics according to ESS data in terms of well-being:



## Graph 8. Dynamics in the levels of well-being by age and gender

Figure 8 shows that with the individuals of age between 15 and 20 years old, level of well-being is high. The next peak is with individuals of age around 30 – 35 years old. After that life satisfaction gradually declines with age. Another interesting observation is that after age of 70 the amplitudes increase. While some 80-years-olds feel very happy with levels of satisfaction similar to 30-years-old, others are at the lowest levels. These amplitudes are larger in men and smaller in women. After age of 85 extremely low well-being values are been noticed. A likely reason for this is the relationship with the health status of older people.

### *Methodology*

#### *Participants and procedure*

The relationship between age and subjective well-being and age and happiness will be examined for the 10 countries included in the 10th round of the European Social Survey (ESS).

#### *Instruments*

Each of the respondents was asked for the year of birth. Age is calculated based on the given year of birth.

The following hypotheses are formulated:

H0: There is no statistically significant relationship between age and subjective well-being and happiness.

H1: There is a statistically significant relationship between age and subjective well-being and happiness.

#### *Statistical analysis*

The variables "subjective well-being" and "happiness" are on an ordinal (rank) scale, therefore the Spearman's rho rank correlation coefficient will be used.

#### *Results*

Table 15 presents the correlation coefficients, the degree of significance and the number of respondents for each of the countries.

Table 15. Correlation of subjective well-being and happiness with age

Correlations			Age
Country			
Bulgaria	Subjective well-being	Correlation Coefficient	-.256**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	2679
	Happiness	Correlation Coefficient	-.309**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	2695
Czechia	Subjective well-being	Correlation Coefficient	-.134**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	2456
	Happiness	Correlation Coefficient	-.145**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	2456
Estonia	Subjective well-being	Correlation Coefficient	-.111**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1540
	Happiness	Correlation Coefficient	-.137**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1541
Finland	Subjective well-being	Correlation Coefficient	.162**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1575
	Happiness	Correlation Coefficient	.089**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1574
France	Subjective well-being	Correlation Coefficient	-.069**
		Sig. (2-tailed)	.002
		N	1968
	Happiness	Correlation Coefficient	-.028
		Sig. (2-tailed)	.212
		N	1972
Croatia	Subjective well-being	Correlation Coefficient	-.138**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1540
	Happiness	Correlation Coefficient	-.192**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1543
Hungary	Subjective well-being	Correlation Coefficient	-.171**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1816
	Happiness	Correlation Coefficient	-.255**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1846
Lithuania	Subjective well-being	Correlation Coefficient	-.144**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1619
	Happiness	Correlation Coefficient	-.222**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1652
Slovenia	Subjective well-being	Correlation Coefficient	-.153**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1246
	Happiness	Correlation Coefficient	-.182**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1248
Slovakia	Subjective well-being	Correlation Coefficient	-.127**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1353
	Happiness	Correlation Coefficient	-.164**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	1367

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Spearman's rho for the relationship between **subjective well-being** and age is statistically significant for all ten countries studied at a risk of error of 1%. For 9 of the countries the correlation is weak and negative. Finland is the only country for which the correlation between subjective well-being and age is weak, but positive. For Finland at  $N = 1575$  the coefficient  $\rho = 0.162$ ,  $p < 0.01$ . Thus, with age increases, life satisfaction also increases. In the other 9 studied countries, the relationship is negative. As age increases, the sense of well-being decreases. For Bulgaria with  $N=2679$  the coefficient is:  $\rho = - 0.256$ ,  $p < 0.01$ . Bulgaria has the highest negative correlation coefficient regarding the well-being - age relationship.

Finland is traditionally a leader in average levels of subjective well-being in the world. In this study, Finland again stands out as the only country with a positive relationship between well-being and age. The reasons for this can be related to wages levels, political and economic characteristics of the country, health care, differences in the social and pension system, national culture and even education (Finland is an example of many countries in innovative teaching methods).

In Bulgaria, people are more dissatisfied with their lives as they age. This may be due to the standard and low pensions that do not provide a dignified existence for the elderly people. It is also related to the national culture.

Spearman's rho for the relationship between **happiness** and age is statistically significant for nine out of ten countries at a 1% risk of error. For France, the correlation coefficient is not significant. The correlation is significant and weak for the Czech Republic, Estonia, Croatia, Lithuania, Slovenia and Slovakia. For Bulgaria with  $N=2695$  the coefficient is:  $\rho = - 0.309$ ,  $p < 0.01$ . The relationship is moderate and negative. As age increases, happiness decreases. The strength of the relationship between happiness and age for Hungary is also close to moderate,  $\rho = -0.255$ . Finland is the only country in the study where there is a positive relationship between happiness and age. The coefficient is:  $\rho = 0.089$ ,  $N = 1574$ . The relationship is weak, but it shows that happiness increases with age.

## **Education**

The level of education affects a person's life. Education provides opportunities for more prestigious and well-paid job, contacts and better social status. It will be statistically tested whether the level of completed education in itself can be associated with the level of subjective well-being.

H0: There is no statistically significant relationship between the level of completed education and subjective well-being / happiness.

H1: There is a statistically significant relationship between the level of completed education and subjective well-being / happiness.

The Spearman's rho rank correlation coefficient is used.

The following results are obtained: Spearman's rho for the relationship between subjective well-being and education is significant for all the countries studied at a risk of error of 1%. The relationship for all ten countries is weak, positive. The lowest rho coefficient is for the Czech Republic (0.066) and Finland (0.094). Coefficient is highest for Hungary (0.195) and Lithuania (0.190). For Bulgaria with  $N=2701$ ,  $\rho = 0.133$ ,  $p < 0.01$ . When the level of education is higher, subjective well-being increases. The correlation is weak. The data outline a clear, significant relationship between the two variables. However, it might be expected that there are other factors that correlate more strongly with subjective well-being compared to education.

The correlation between happiness and level of education completed is also significant for the ten countries studied, weak and positive. Here, the correlation coefficients range from 0.200 (Hungary) to 0.081 (France). For Bulgaria, the rho coefficient is 0.155. Relationship between happiness and education is similar to that between well-being and education.

## **Income**

There are a number of studies that show the link between income and well-being. Using European Social Survey data, it will be tested to what extent there is a relationship between subjective well-being and income, and happiness and income. Survey respondents were asked the following question: "Using this card, please tell me which letter describes your household's total income, after tax and compulsory deductions, from all sources? If you don't know the exact figure, please give an estimate". In the Bulgarian questionnaire, the possible answers refer to the monthly income. These are the response groups:

- Up to 420 BGN

- from 421 to 660 BGN

- from 661 to 890 BGN

- from 891 to 1110 BGN
- from 1111 to 1350 BGN
- from 1351 to 1650 BGN
- from 1651 to 1930 BGN
- from 1931 to 2500 BGN
- from BGN 2,501 to BGN 3,470
- over 3470 BGN
- I do not know
- I refuse to answer

The income is divided into 10 groups. In the same way, but according to the income of the households in the other country, income data were also collected in the other 9 countries.

The following hypotheses are formulated:

H0: There is no statistically significant relationship between household income and subjective well-being and between household income and happiness.

H1: There is a statistically significant relationship between household income and subjective well-being and between household income and happiness.

### *Statistical analysis*

Analysis was performed using the IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows, version 22.0. The studied variables were measured on a rank scale and for this reason the Spearman's rho rank correlation coefficient will be used.

### *Results*

Spearman's rho for the relationship between subjective well-being and household net income, for Bulgaria with  $N=2253$  is:  $\rho = 0.316$ ,  $p < 0.01$ . As income increases, so does subjective well-being. For Bulgaria, the correlation is moderate.

For all ten countries, the relationship is significant at  $p < 0.01$ . Of the ten countries, Bulgaria has the highest correlation coefficient between well-being and household net income. The relationship

is also close to moderate for France (0.291), Lithuania (0.285), Croatia (0.258). For the rest of the countries, this relationship is weaker.

Spearman's rho for the relationship between happiness and net household income for Bulgaria with  $N=2265$  is:  $\rho = 0.325$ ,  $p < 0.01$ . The higher the income, the happier the Bulgarians are. The correlation is moderate.

For all ten countries, the relationship is significant at  $p < 0.01$  and ranges from weak (e.g. Slovakia  $\rho = 0.143$  and for the Czech Republic – 0.186) to moderate or close to moderate (Lithuania – 0.282, Croatia – 0.276).

We can assume that income is a definite predictor of well-being and happiness. Income enables a large number of human needs to be met - for example, food, housing, travel, education, attending cultural events. In modern Bulgarian culture, income is also a means of demonstrating high social status. Expensive material possessions are taken as a sign of success and prosperity. The environment itself supports the pursuit of wealth by respecting and tolerating its possessors. In every one of the countries studied, higher incomes are a source of a sense of well-being and happiness. In Bulgaria, for both historical and cultural reasons, high incomes appear to be the most highly valued. Among the countries studied, Bulgaria has the lowest average income and a large divide between the rich and the poor people. Data on the World Bank's Gini coefficient for the ten countries studied confirm this. Of the ten countries studied, Bulgaria has the greatest inequality between rich and poor.

### **Subjective general health, social communication, trust**

Using data from the European Social Survey relationship between subjective well-being and three variables: subjective general health, social communication and trust is analysed. Based on studies by other authors (Diener, Lucas, et al., 2018; Diener, Oishi, et al., 2018; Helliwell et al., 2021; Пайнов, 2020) such a relationship is expected to be confirmed. With regard to social communication, based on empirical research by a number of authors, a positive relationship can also be expected. Social trust is a specific construct. Conducting an interesting experiment (Helliwell et al., 2021) concluded that people with higher trust in the police and especially in neighbors and strangers also have a higher evaluation of their lives and feel happier.

Data from the 10th round of the ESS revealed a link between people's well-being in the ten countries surveyed and trust in parliament, the legal system and the police.

The following hypotheses are formulated:

H0: There is no statistically significant relationship between subjective well-being and general subjective health, social communication and social trust.

H1: There is a statistically significant relationship between subjective well-being and general subjective health, social communication, and social trust.

Analysis was performed using the IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows, version 22.0. The studied variables were measured on a rank scale and for this reason the Spearman's rho rank correlation coefficient will be used.

### Results

The results of the analysis are presented in Table 19.

Table 19. Correlation between subjective well-being and general subjective health, social communication and social trust

Държава			Subjective jeneral health	How often socially meet with friends, relatives or colleagues	Trust in country's parliament	Trust in the legal system	Trust in the police
Bulgaria	Spearman's rho	Subjective Well-Being	.416**	.251**	.192**	.201**	.224**
Czech Republic	Spearman's rho	Subjective Well-Being	.315**	.171**	.151**	.191**	.243**
Estonia	Spearman's rho	Subjective Well-Being	.322**	.127**	.255**	.291**	.305**
Finland	Spearman's rho	Subjective Well-Being	.257**	.070**	.259**	.265**	.274**
France	Spearman's rho	Subjective Well-Being	.220**	.150**	.251**	.250**	.284**
Croatia	Spearman's rho	Subjective Well-Being	.297**	.230**	.125**	.108**	.139**

Hungary	Spearman's rho	Subjective Well-Being	.270**	.196**	.284**	.307**	.324**
Lithuania	Spearman's rho	Subjective Well-Being	.332**	.204**	.371**	.303**	.277**
Slovenia	Spearman's rho	Subjective Well-Being	.331**	.170**	.171**	.200**	.269**
Slovakia	Spearman's rho	Subjective Well-Being	.333**	.238**	.264**	.293**	.313**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

The results show that all correlation coefficients are significant at a 1% risk of error.

### 1. Subjective general health

For all ten countries, the correlation is significant at  $p < 0.01$  and is close to moderate or moderate. Of the ten countries, Bulgaria has the highest correlation coefficient between well-being and subjective health (0.416). For France, this coefficient is the lowest (0.220). More importantly, however, for the population of all countries studied, this relationship exists. The better the health status, the higher the levels of subjective well-being. The correlation is positive.

### 2. Social communication

Spearman's rho for the relationship between subjective well-being and frequency of social communication, for Bulgaria with  $N=2681$  is:  $\rho = 0.251$ ,  $p < 0.01$ . The more often Bulgarians communicate with friends, relatives, colleagues, the higher their levels of subjective well-being are. For Bulgaria, the correlation is weak, close to moderate. For all ten countries in the study, the correlation between these two variables is statistically significant at a 1% risk of error. A significantly weaker relationship between these two variables was observed in Finns (0.070). Similar to the Bulgarians is the correlation for Slovakia (0.238) and Croatia (0.230). Possible reasons for the lower correlation coefficient for Finland are the country's climatic and cultural characteristics.

### 3. Trust

For all ten countries, the relationship between trust and subjective well-being is significant at  $p < 0.01$  and is weak, close to moderate, or moderate. The relationship is positive. The higher the levels of trust, the higher the levels of well-being. This relationship is weakest for Croatia, where the correlation coefficients are 0.125 (parliament), 0.108 (legal system) and 0.138 (police). For Bulgaria, the coefficients are slightly higher - 0.192 (parliament), 0.201 (judicial system), 0.224 (police). Bulgaria has both low average levels of subjective well-being and low average levels of social trust. However, the relationship between the two exists and is statistically significant.

Based on the data, we can reject the null hypothesis and accept the alternative: There is a significant correlation between subjective well-being and subjective general health, social communication, and social trust.

## **Relationship between workplace well-being and specific work-related variables**

### **Working hours and balance**

The relationship between the length of working hours and well-being at the workplace will be investigated for the 10 countries included in the 10th round of the European Social Survey (ESS) - Bulgaria, Croatia, the Czech Republic, Estonia, Finland, France, Lithuania, Hungary, Slovakia, Slovenia.

#### *Instruments*

Although the working hours are stipulated in the employment contract, sometimes the hours actually worked are more or less than the agreed. Job satisfaction is more likely to be related to the actual time devoted to work rather than the working hours fixed in the employment contract. Therefore, in the current analysis regarding working hours, the answers to the following question are taken into account: "Regardless of your basic or contracted hours, how many hours do/did you normally work a week (in your main job), including any paid or unpaid overtime?"

The following hypotheses are formulated:

H0: There is no statistically significant relationship between actual hours worked per week and job satisfaction.

H1: There is a statistically significant relationship between actual hours worked per week and job satisfaction.

#### *Statistical analysis*

Descriptive analysis will be presented for the variable "actual hours worked per week" - number of persons surveyed, minimum, maximum and mean value, standard deviation. Since a study variable is on an ordinal (rank) scale, the Spearman's rho rank correlation coefficient will be used.

#### *Results*

Table 21 presents the number of persons surveyed by country, the mean levels of the variable "real hours worked per week" by country, the minimum and maximum values and the standard deviation.

Table 21. Descriptive statistics for the variable "actual hours worked per week" by country

Country	Mean	Min.	Max.	SD	N
Bulgaria	42.52	0	168	12.364	2318
Czech Republic	44.45	2	168	19.257	1814
Estonia	40.61	0	168	13.208	1462
Finland	36.24	0	168	14.411	1499
France	39.54	0	168	12.402	1750
Croatia	42.84	0	168	15.874	1280
Hungary	42.79	0	168	13.729	1552
Lithuania	40.28	4	70	8.560	1264
Slovenia	42.78	0	100	11.148	1112
Slovakia	41.61	0	168	21.021	1122

The data show that in terms of actual hours worked per week, the 10 countries differ significantly.

Table 22. Correlation between actual hours worked per week and well-being at work.

Country				Actual hours worked per week
Estonia	Spearman's rho	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	-.088**
			Sig. (2-tailed)	.006
			N	967
France	Spearman's rho	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.069*
			Sig. (2-tailed)	.023
			N	1084

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Spearman's rho for the relationship between workplace well-being and actual hours worked per week is statistically significant only for two of the countries studied - Estonia and France. For Estonia with N=967 the coefficient is:  $\rho = -0.088$ ,  $p < 0.01$ . For France at N=1084 the coefficient is:  $\rho = 0.069$ ,  $p < 0.05$ . The correlation for Estonia is weak and negative, and for France – weak and positive.

For the remaining eight countries in the study, including Bulgaria, a statistically significant relationship between the total number of hours worked per week and well-being at the workplace is not confirmed.

Although a statistically significant relationship between working hours and workplace well-being is confirmed for Estonia and France, this variable is not decisive for how satisfied employees are. More interesting is the fact that the coefficient for Estonia is a negative number, and for France - positive. This confirms the thesis that it is not the absolute number of hours that is more important, but how much it allows a balance between personal life and work.

### **Leadership and well-being**

The data from the European Social Survey provide an opportunity to examine the importance of the relationship between line managers and their employees. Based on the analysis of the theoretical statements about the dependence of well-being in the workplace on the behavior of the leader, it is expected that such dependence will be confirmed for the countries included in this study. The relationship between leadership behavior and workplace well-being will be explored for the 10 countries included in the 10th round of the European Social Survey (ESS) - Bulgaria, Croatia, Czech Republic, Estonia, Finland, France, Lithuania, Hungary, Slovakia, Slovenia.

#### *Instruments*

The survey respondents were asked the following two questions:

1. *„If you have a line, how much does he or she support employees in balancing work and personal commitments? Please choose a number from 0 to 10, where 0 means not at all and 10 means completely.”*

2. „How likely would be your line manager to give you work-related help or advice, if needed?” The possible answers are “Very likely”, “Likely”, “Not very likely”, “Not at all likely”.

The following hypotheses are formulated:

First hypothesis H0: There is no statistically significant relationship between the support that the line manager provides to employees in balancing work and personal commitments and job satisfaction.

Second hypothesis H0: There is no statistically significant relationship between the help that the line manager provides to the employees and job satisfaction.

### *Statistical analysis*

Analysis was performed using the IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows, version 22.0. Since the studied variables are measured on a rank scale, the Spearman’s rho rank correlation coefficient will be used.

### *Results*

The second variable is a reverse-worded question, so it is recoded using SPSS to reverse the responses from “Not at all” to “Very likely” and to analyze the actual correlation.

Table 24 is a correlation matrix showing the relationship between the three variables. The correlation is presented for each country separately.

Table 24. Correlation between workplace well-being and studied leadership behaviors.

Countries			Line manager supports employees in balancing work, how much	Line manager gives work-related help, how likely
Bulgaria	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.424**	.300**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	1122	1122
Czech Republic	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.372**	.214**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000

		N	1125	1150
Estonia	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.388**	.243**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	829	838
Finland	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.432**	.225**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	723	708
France	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.349**	.272**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	930	943
Croatia	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.391**	.296**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	632	641
Hungary	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.314**	.312**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	925	922
Lithuania	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.331**	.250**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	694	705
Slovenia	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.436**	.321**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	600	604
Slovakia	How satisfied are you in your main job	Correlation Coefficient	.445**	.334**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	610	612

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Spearman's rho for the relationship between workplace well-being and leadership supporting employees in balancing work for Bulgaria with N=1122 is:  $\rho = 0.424$ ,  $p < 0.01$ . When line manager support increases, so does workplace well-being. The correlation is moderate.

For all ten countries, the relationship is significant at  $p < 0.01$  and moderate (from  $\rho = 0.314$  in Hungary, to  $\rho = 0.445$  in Slovakia).

Spearman's rho for the relationship between workplace well-being and the help that leaders provide to their employees for Bulgaria in N=1122 is:  $\rho = 0.300$ ,  $p < 0.01$ . The more likely an employee

is to receive help or advice about their work from their line manager, the higher the well-being in the workplace. The correlation is moderate.

For all ten countries, the relationship is significant at  $p < 0.01$  and is moderate or close to moderate (ranging from  $\rho = 0.214$  for the Czech Republic, to  $\rho = 0.334$  in Slovakia).

The analysis shows that the leader's actions and behavior influence the workplace well-being of his subordinates. The relationship of well-being with the first variable (leadership supporting balance) appears to be stronger.

The most important from the analysis is that leadership correlates very directly with emotional well-being in the workplace. This is confirmed by the fact that the relationship is observed for all ten countries and for the two studied variables related to the management approach. Leadership stands out as one of the ways to increase employee well-being. When it is related to an attitude of support, understanding, help, concern, people feel good and experience their work positively. Relationships with line managers have been shown to be key to emotional experiences and job satisfaction.

### **Belonging**

A sense of belonging positively affects well-being. Respondents are asked: "If you work in a team, how much do you feel like part of your team? Please choose a number from 0 to 10, where 0 means not at all and 10 means completely." Even just using the word "feel" points to the essence of emotional well-being or the affective component of well-being. Line managers rarely ask themselves whether any of their hundreds of employees feel accepted in their team. Employees themselves rarely reflect this either. Although in most cases such reflection does not happen, acceptance by the team leads to a positive feeling, rejection – to a negative one, even often without realizing the reason.

The following hypotheses are formulated:

H0: There is no statistically significant relationship between sense of belonging to the team and job satisfaction.

H1: There is a statistically significant relationship between sense of belonging to the team and job satisfaction.

### *Statistical analysis*

Since the variables to be correlated are measured on a rank scale, the Spearman's rho rank correlation coefficient will be used.

### *Results*

Spearman's rho for the relationship between workplace well-being and the feeling of belonging to the team, for Bulgaria with  $N=1149$  is:  $\rho = 0.477$ ,  $p < 0.01$ . When the sense of belonging to the team increases, so does well-being in the workplace. The correlation is moderate.

For all ten countries, the relationship is significant at  $p < 0.01$  and is moderate (from  $\rho = 0.344$  for Finland, to  $\rho = 0.487$  for Slovakia).

The analysis confirms the important role of relationships in teams. When a person feels accepted by his colleagues, he also feels more satisfied with his work. Team approval provides a sense of significance, validating certain behaviors as acceptable and rejecting others as inappropriate. A sense of belonging is also important for motivation and work performance. Although the inclusion of a certain employee in the team is a peripheral issue for management, it actually forms a large part of the sense of well-being of the individual. The correlation coefficients presented and the strength of the relationship reported outline sense of belonging as a powerful factor influencing workplace well-being. However, a sense of belonging is not something that can be achieved once. It is rather a daily process.

Through the statistical analysis performed in points 5.2 and 5.3, one of the tasks set in the current dissertation is also fulfilled - to analyze the main factors that influence emotional well-being at the workplace. Leadership and a sense of team belonging have been shown to positively influence feelings of emotional well-being in the workplace.

### **Impact of well-being in the workplace**

Does well-being matter in terms of economic efficiency and in what way? Reports done by various researchers looking for a relationship between well-being and work productivity gives a positive answer (Bellet et al., 2019; Krekel et al., 2019). The relationship between higher levels of well-being and taking on extra responsibilities at work without being paid more is analyzed through the ESS data.

Respondents were asked the following question: " If needed, how willing would you be to take on extra responsibilities at work without being paid more? Please choose a number from 0 to 10, where 0 means 'Not at all willing' and 10 means 'Completely willing'."

The following hypotheses are formulated:

H0: There is no statistically significant relationship between job satisfaction and employees' willingness to take on extra responsibilities at work without being paid more.

H1: There is a statistically significant relationship between job satisfaction and employees' willingness to take on extra responsibilities at work without being paid more.

*Statistical analysis*

Descriptive analysis of the data for the variable employees' willingness to take on extra responsibilities at work without being paid more shows that the respondents in the 10 countries differ significantly. Least willing to take on additional responsibilities without pay are in Finland (mean 3.71). With a difference of 3 points from Finland on the scale of 0 to 10 is Slovenia with an mean value of 6.72. The average value for Bulgaria is 5.04.

Since the variables to be correlated are measured on a rank scale, the Spearman's rho rank correlation coefficient will be used.

*Results*

Table 28 is a correlation matrix showing the relationship between workplace well-being and employees' willingness to take on extra responsibilities at work without being paid more. This country is presented for each country.

Table 28. Correlation between workplace well-being and employees' willingness to take on extra responsibilities at work without being paid more.

Countries			How satisfied are you in your main job	
Bulgaria	Spearman's rho	Take on extra responsibilities at work without being paid more	Correlation Coefficient	.252**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	1130

Czech Republic	Spearman's rho	Take on extra responsibilities at work without being paid more	Correlation Coefficient	.223**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	1007
Estonia	Spearman's rho	Take on extra responsibilities at work without being paid more	Correlation Coefficient	.255**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	844
	Spearman's rho	Take on extra responsibilities at work without being paid more	Correlation Coefficient	.169**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	724
Finland	Spearman's rho	Take on extra responsibilities at work without being paid more	Correlation Coefficient	.317**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	907
France	Spearman's rho	Take on extra responsibilities at work without being paid more	Correlation Coefficient	.276**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	618
Croatia	Spearman's rho	Take on extra responsibilities at work without being paid more	Correlation Coefficient	.147**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	830
	Spearman's rho	Take on extra responsibilities at work without being paid more	Correlation Coefficient	.209**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	703
Hungary	Spearman's rho	Take on extra responsibilities at work without being paid more	Correlation Coefficient	.415**
			Sig. (2-tailed)	.000
			N	608
	Spearman's rho	Take on extra responsibilities at work without being paid more	Correlation Coefficient	.180**
			Sig. (2-tailed)	.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Spearman's rho for the relationship between employees' willingness to take on extra responsibilities at work without being paid more and well-being at the workplace for Bulgaria for N=1130 is:  $\rho = 0.252$ ,  $p < 0.01$ . When workplace well-being increases, so does the willingness to take on additional responsibilities without additional pay. The correlation is weak to moderate.

For all ten countries, the relationship is significant at  $p < 0.01$ . For some of the countries it is weak, for others – moderate. The highest correlation coefficient is for Slovenia  $\rho = 0.415$  and for France -  $\rho = 0.317$ .

In the dynamics of the modern business environment, processes are constantly changing, new technologies are being implemented, and new products are being developed. No matter how detailed the job descriptions are, there may be a need to perform certain activities and assume responsibilities that do not appear in anyone's job description. The reason is usually that the companies are constantly changing and developing. In this dynamic environment, to what extent people are open to innovations and tend to engage in them willingly and readily is essential for business and can give a competitive advantage. The issue of people's willingness to take on additional responsibilities is also related to loyalty to the company. Therefore, while it is not a good practice to burden people with additional responsibilities and not pay them for it, the willingness of people to take on new responsibilities is a sign of their attitude and their motivation. With higher job satisfaction, the tendency to take on additional responsibilities is also higher.

The present results of the analysis add to the evidence of other authors presented in the theoretical part of this dissertation that higher levels of emotional well-being in the workplace have the potential to change employee attitudes and behaviors and thereby contribute to better business efficiency. Through the current statistical analysis, one of the set tasks is fulfilled - to examine the impact of emotional well-being at the workplace for the organization.



## IV. Conclusion

Satisfaction with life, happiness, well-being are issues that have excited man since ancient times, but thanks to the achievements of modern science, they can contribute to the development of society through new management policies. In the current dissertation, before the empirical research was done, the achievements of many authors were studied and systematized looking for the essence and meaning of the concept of well-being (including subjective well-being, emotional well-being, life satisfaction, happiness, etc.). The selected interdisciplinary approach in performing the theoretical analysis resulted in greater completeness and depth of the research.

The subject of the empirical study made possible comparisons and analyzes that can be the basis of future ideas and approaches to increase subjective well-being. Special attention was paid to the position of Bulgaria, which traditionally has low mean values in terms of the overall life satisfaction of its citizens. Analyzing emotional well-being in the workplace, the importance of leadership, balance and working hours, belonging to the team was presented. Statistical analysis was performed by hypothesis testing for difference between means, correlation analysis, chi-square analysis. In this way, the set goal of the present work was fulfilled and the relationships between the phenomenon of well-being and various other personal and social characteristics such as age, education, income, working hours, specific leadership behaviors were confirmed and quantitatively presented.

## V. Contributions

The contributions of the study can be summarized as follows:

1. A comprehensive analysis of the main theoretical concepts of well-being, happiness and emotional well-being at the workplace was made. These concepts were studied through individual and organizations perspective;
2. Based on representative data from ten European countries, the relationship between general subjective well-being, workplace well-being and happiness has been statistically confirmed.
3. Based on the data from the 10th round of the European Social Survey, significant differences were confirmed between the average values of well-being, happiness and well-being at the

workplace in Bulgaria, Croatia, the Czech Republic, Estonia, Finland, France, Lithuania, Hungary, Slovakia, Slovenia.

4. The relationship of subjective well-being and happiness with gender, age, education, income, subjective general health, social communication and trust was analyzed. The presence, strength and direction of the studied relationships were statistically verified. Conclusions about new possible approaches in practice have been made.

5. The relationship between working hours, leadership and belonging with emotional well-being in the workplace is analyzed. The presence, strength and direction of the studied relationships were statistically verified. Conclusions were made about the observed phenomena and the importance of results for the employees and employers.

6. The consequences of higher or lower levels of well-being in the workplace were analysed. People with higher levels of well-being have been shown to be more willing to take on additional responsibilities.

## VI Acknowledgements

The author expresses sincere gratitude to his supervisor, Prof. D.Sc. Marin Paunov for his professionalism, clear and purposeful instructions, as well as for his patience and invaluable support throughout the entire period of work. Thanks are also extended to the entire teaching staff of the "Human Resources and Social Protection" department for help and support, as well as to Assoc. Prof. Dr. Alexander Naidenov for the guidelines regarding the statistical research. Heartfelt thanks to the family and loved ones for their faith and encouragement!

## VII. PUBLICATIONS OF THE AUTHOR ON THE TOPIC OF THE DISSERTATION

1. Koulova, E. (2021). *Working Environment and Employee` Well-Being*. XXI International Scientific Conference on Construction and Architecture VSU'2021, ISSN: 1314-071X, (157-160 стр.)
2. Koulova, E. (2022). *Urban Environment and Well-Being*. XXII International Scientific Conference on Construction and Architecture VSU'2022, ISSN: 1314-071X, (147-154 p.)
3. Koulova, E. (2023). *Relationship Between Leadership and Well-Being at Work – Evidence from European Social Survey*. *Economic Alternatives*, ISSN (online): 2534-8965, (the article has been accepted for publication in the 1/2023 issue.)

## VI. Declaration of originality

I declare that this dissertation is entirely author's product and, in its development, no foreign publications and developments were used in violation of their copyright.

## VII. References

Паунов, М. (2020). *Българското (не)доверие*. София: ИК-УНСС

Bellet, C., De Neve, J. E., & Ward, G. (2019). Does employee happiness have an impact on productivity? *Saïd Business School WP*, 13.

Bentall, R. P. (1992). A proposal to classify happiness as a psychiatric disorder. *Journal of medical ethics*, 18(2), 94-98.

Blumenberg, H. (1987). Die Sorge geht über den Fluß.

Davidson, R. J., & Schuyler, B. S. (2015). Neuroscience of happiness. *World happiness report*, 88-105.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1).

Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.

Eisenberger, N. I. (2012). The pain of social disconnection: examining the shared neural underpinnings of physical and social pain. *Nature Reviews Neuroscience*, 13(6), 421-434.

- Haybron, D. M. (2008). Philosophy and the science of subjective well-being. *The science of subjective well-being*, 17-43.
- Helliwell, J. F., Huang, H., Wang, S., & Norton, M. (2021). World happiness, trust and deaths under COVID-19. *World happiness report*, 13-56.
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J. E. (2019). Employee wellbeing, productivity, and firm performance. *Saïd Business School WP*, 4.
- Schimmack, U., & Oishi, S. (2005). The influence of chronically and temporarily accessible information on life satisfaction judgments. *Journal of personality and social psychology*, 89(3), 395.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*: Simon and Schuster.
- Veenhoven, R. (2012). Cross-national differences in happiness: Cultural measurement bias or effect of culture? *International Journal of Wellbeing*, 2(4).
- Паунов, М. (2020). *Българското (не)доверие*. София: ИК-УНСС.