

---

---

---

## СТРУКТУРА НА МОТИВАЦИЯТА ЗА РАБОТА ПРИ РАБОТЕЩИ В ОНЛАЙН СРЕДА ОТ РАЗЛИЧНИ НАЦИОНАЛНОСТИ

докт. Кристиан Ташев

*Международно висше бизнес училище*

**Резюме.** Анализирана е мотивацията за работа в онлайн среда в интернационална извадка, включваща 175 участници от България, Китай, Обединено Кралство, Индия, Австралия и САЩ. Идентифицирани са три фактора на скалата за мотивация чрез факторен анализ по метода на главните компоненти, а именно: 1. Автономия, ефективност и сигурност на онлайн работата; 2. Политика на материално и професионално повишаване; и 3. Организационен и психологичен климат. Значими разлики са установени по първите два фактора, като резултатите показват, че българите в тази извадка са в най-висока степен мотивирани да работят онлайн на база оценката си за автономия, ефективност, сигурност и фирмените политики за стимулиране. Участниците от Индия имат най-ниска мотивация по тези два фактора.

**Ключови думи:** мотивация за работа в онлайн среда, кроскултурни различия, факторен анализ, българи

**JEL:** A11; A14; B16

### Въведение

Още преди пандемията с Ковид-19, работата в онлайн среда и ръководенето и мотивацията на такъв тип служители създава много въпроси и проблеми в мениджърите но и в работниците. Оказва се че и двете страни не са достатъчно добре подготвени за работа и управление в такава среда, която изисква различни методи и похвати, както и умения и способности в сравнение с работата във физически офис.

Повечето изследвания върху мотивацията са базирани на случаи, когато хората ходят до физическа локация – офис, където те имат възможност да общуват и комуникират директно помежду си физически и лично. Има много техники, които се прилагат съзнателно или несъзнателно, за да се накара един човек да направи нещо. Сред първи методи е този с "моркова" или иначе казано методът на наградата (стимул), която може да бъде емоционална под формата на чувство, а може да бъде и материална като храна, злато или пари. Всички тези причини и много други може да са мотивационни фактори, понеже те

влият на поведението на индивида и го карат да направи нещо (Cherry 2010).

Процесът на мотивация, колкото и елементарен да изглежда, е тема на проучвания, разсъждения и основа за много други научни трудове, и колкото и да е изследвана и коментирана, тази тема продължава да бъде актуална и коментирана и днес, и ще бъде и във бъдеще.

Теорията на Абрахам Маслоу е една от най-популярните, създадени през 40-те години на миналия век (Maslow 2013), но все още е валидна и прилагана днес. Тя е един от най-известните, изследвани и прилагани модели, често използвани в редица организации и екипи като основа, която след това се надгражда с други похвати.

Маслоу разделя потребностите на две групи: дефицит и растеж (Maslow 2001). Потребностите от дефицит възникват само ако човек е в състояние на дефицит на някоя потребност включително физиологични, безопасност и сигурност, принадлежност и любов и уважение. След преодоляването на липсата им може да се премине към следващото ниво. Според Маслоу човек може да се придвижи към растеж само ако всички дефицити са покрити. Относно потребностите за растеж, първоначално е имало само една включена потребност от растеж и това е била потребността от самоактуализация (Maslow 1976; Maslow & Lowery 1999). Маслоу постулира, че не винаги е необходимо да се спазва този ред и при различните хора може да има различна подредба:

- Да бъдеш фокусиран върху проблемите
- Включване на непрекъснато оценяване на живота
- Загриженост за личностното израстване
- Възможност за върхови преживявания

По-късно Маслоу разширява и разграничава потребностите за растеж от самоактуализацията и ги доразвива като когнитивни, естетически, самоактуализация и самотрансценденция (Maslow 2013). Тези последни мотивационни нива включват развитие на мъдрост и подобра ориентация, и подобрен процес на вземане на решения в по-широк кръг от ситуации. Въпреки че този труд на Маслоу е разработен и публикуван преди повече от 60 години, днес все още е една от най-цитираните и използвани теории за човешката мотивация. В настоящото изследване е проучена мотивацията на служители, работещи в онлайн/дистанционна среда, като е изследван ефекта на фактора „националност“.

### **Субекти и методи**

С цел верифициране на хипотезата, че националността е фактор, инициращ различия в мотивацията за работа в онлайн-среда, е

изследвана представителна извадка от 313 лица, представители на 57 националности от шест континента (201 жени, 100 мъже и 12 субекта, които не са посочили пол) формират интернационалната извадка на проучването. Изследването е анонимно и разпространено на онлайн платформа на Microsoft Forms на английски език в периода 20.06.2023 – 27.11.2023 г. Основните включващи критерии са два: първо, участниците да разбират (говорят, пишат) свободно английски език и второ, да имат желание и готовност да информират за различни аспекти на опита си от работа в онлайн среда и/или в офис.

Проучването е проведено в съответствие с Декларацията от Хелзинки на Световната Медицинска Асоциация. Международният документ е отбелязан в анонса на онлайн платформата (Вашите отговори ще бъдат анонимни и използвани с научна цел, съгласно етиката за изследване на хора в съответствие с Декларацията от Хелзинки на Световната Медицинска Асоциация.) като гаранция за спазване на етичните принципи на изследване – доброволно участие, анонимност на личните данни, възможност за отказ по всяко време.

### Резултати

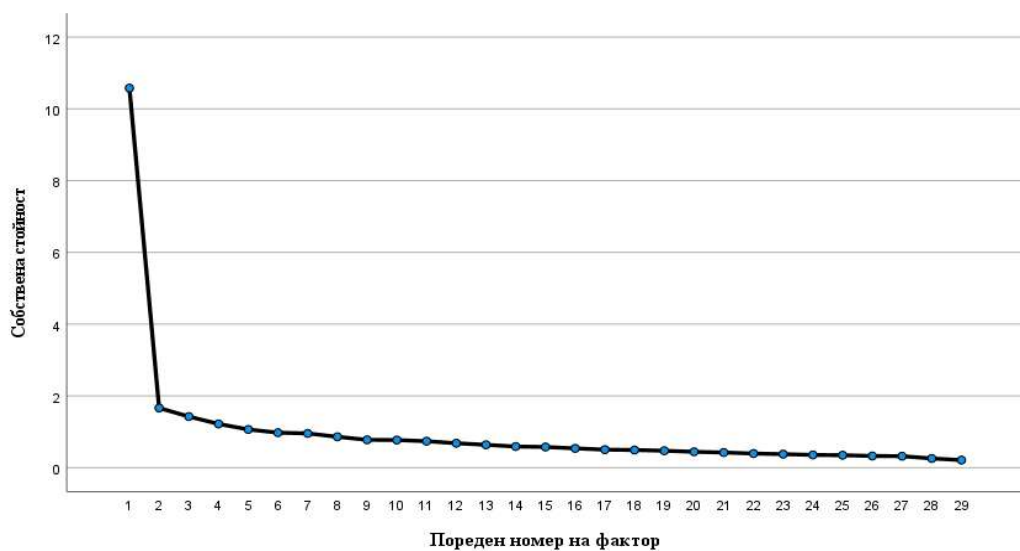
С цел да се установи дали скалата за мотивация е приложима към данните, беше използван потвърждаващ факторен анализ по метода на главните компоненти и ортогонална ротация Варимакс с нормализация на Kaiser (*Varimax with Kaiser Normalization*). Бяха зададени три фактора, като преди ротацията Фактор 1 обяснява 36.48 %, Фактор 2 – 42.22 %, а Фактор 3 обяснява 47.17 % от дисперсията на променливите. Зададените фактори са по-малко от скалите на оригиналния въпросник, които са общо 5.

В таблица 1 са представени айтемите, асоциирани с извлечените фактори. Факторните им тегла са подредени в низходящ ред за всеки фактор. Мярката за адекватност на цялата извадка (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) е .932, следователно по-висока от препоръчваната 0.60. Тестът на Бартлет за сферичност (*Bartlett's Test of Sphericity*) е статистически значим за всички изследвани лица ( $p=.000$ ). Стойностите на собственото значение за трите фактора, представени в Таблица 1 на Фигура 1, покриват изискването да бъдат по-големи от 1.

Таблица 1. Факторна структура на скала Мотивация за работа

| Айтем/Фактор                                                                                                                                         | Факторно<br>теглю след<br>ротация |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <i>Фактор 1: Автономия, ефективност и сигурност на онлайн работата</i>                                                                               |                                   |
| 8. Работното ми време при работа в онлайн-среда е удобно за мен и за семейството ми.                                                                 | .707                              |
| 15. Работейки в онлайн-среда мога самостоятелно да определям начина и последователността на изпълнение на задачите си.                               | .703                              |
| 26. Работейки в онлайн-среда редовно и гарантирано получавам заплатата си.                                                                           | .629                              |
| 12. Работата в онлайн-среда изисква да поемам лична отговорност за извършеното от мен.                                                               | .555                              |
| 16. Имам възможност да постигна високи резултати работейки в онлайн-среда.                                                                           | .554                              |
| 6. Физическите условия на моето работно място при работата ми в онлайн-среда са добри.                                                               | .553                              |
| 10. Работата в онлайн-среда изисква да използвам уменията и способностите, които имам.                                                               | .495                              |
| 1. Моята работа в онлайн-среда ми дава сигурност.                                                                                                    | .476                              |
| 27. Имам възможност да работя онлайн в избраната от мен професионална област.                                                                        | .450                              |
| 24. Работейки в онлайн-среда мога винаги да преценя дали постигнатите от мен резултати са добри.                                                     | .439                              |
| <i>Фактор 2: Политика на материално и професионално стимулиране</i>                                                                                  |                                   |
| 4. Имам възможност да бъда повишен/а и да напредвам в службата работейки в онлайн-среда.                                                             | .716                              |
| 5. Моята работа в онлайн-среда е интересна и увличаща.                                                                                               | .648                              |
| 29. Работейки в онлайн-среда имам възможност да се срещам и взаимодействам с различни хора.                                                          | .641                              |
| 7. Моята работа в онлайн-среда е разнообразна.                                                                                                       | .614                              |
| 3. Имам възможност да ползвам допълнителни придобивки и облаги (напр. по-голям отпуск, карти за почивка, премии, осигурена медицинска помощ и др.).  | .591                              |
| 20. Работата в онлайн-среда ме предизвиква да давам повече от себе си.                                                                               | .590                              |
| 19. Организацията, в която работя, ми осигурява добри перспективи за професионално развитие (повишаване на квалификацията, израстване в професията). | .561                              |
| 2. Доходът, който получавам работейки в онлайн-среда, ми осигурява добър стандарт на живот.                                                          | .454                              |
|                                                                                                                                                      | .447                              |

|                                                                                                                                    |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 28. Мога да планирам и предвиждам развитието си в професията и кариерата.                                                          | .439 |
| 21. Получавам справедливо заплащане за своя труд като работещ в онлайн-среда.                                                      |      |
| <i>Фактор 3: Организационен и психологически климат</i>                                                                            |      |
| 18. Имам разбран и симпатичен началник.                                                                                            | .761 |
| 11. Моят пряк ръководител е компетентен специалист.                                                                                | .636 |
| 17. Отношенията между колегите, с които работя, са добри.                                                                          | .630 |
| 14. Колегите ми ме уважават и ценят.                                                                                               | .601 |
| 13. Моята работа в онлайн-среда е справедливо оценяван/а и признаван/а от ръководството.                                           | .524 |
| 9. Ръководството на организацията провежда стабилна и правилна политика по отношение на своите служители, работещи в онлайн-среда. | .511 |
| 23. Изискванията, отправяни към мене, като работещ в онлайн-среда, са ясни и точни.                                                | .467 |
| 25. Като работещ в онлайн-среда, на работното ми място има добра организация на труда.                                             | .440 |
| 22. Работата ми е значима и полезна за обществото.                                                                                 | .392 |



Фигура 1. Графичен тест на Cattell за идентифициране на факторите по скала Мотивация за работа

Таблица 2. Оценка на надеждността на извлечените фактори (Cronbach's alpha)

| Фактори/Скали                                            | Cronbach's alpha | Брой айтеми |
|----------------------------------------------------------|------------------|-------------|
| Скала <i>Мотивация за работа</i>                         | 0.936            | 29          |
| Ф1 Автономия, ефективност и сигурност на онлайн работата | 0.854            | 10          |
| Ф2 Политика на материално и професионално стимулиране    | 0.860            | 10          |
| Ф3 Организационен и психологически климат                | 0.854            | 9           |

Статистически значими различия се установяват по Фактор 1, в оценката на който (нива на автономия, ефективност и сигурност на онлайн работата) участниците от различни националности се различават значимо в следния низходящ ред: България, САЩ, Австралия, Китай, Обединено Кралство, Индия.

Статистически значими различия се установяват по Фактор 2, в оценката на който (фирмените политики за стимулиране) участниците се различават значимо в следния низходящ ред: България, Китай, Австралия, Обединено Кралство, САЩ, Индия.

Таблица 3. Сравнения по факторите между изследваните лица (N=175) от различни националности (One-Way ANOVA)

| Фактор/Националност                                              |                    | N  | Mean  | SD   | F     | df     | P     |
|------------------------------------------------------------------|--------------------|----|-------|------|-------|--------|-------|
| Фактор 1 – Автономия, ефективност и сигурност на онлайн работата | България           | 22 | 43.00 | 5.66 | 5.786 | 5; 169 | <.001 |
|                                                                  | Китай              | 14 | 40.07 | 4.45 |       |        |       |
|                                                                  | Обединено Кралство | 73 | 39.01 | 6.03 |       |        |       |
|                                                                  | Индия              | 23 | 35.61 | 5.40 |       |        |       |
|                                                                  | Австралия          | 16 | 41.63 | 5.27 |       |        |       |
|                                                                  | САЩ                | 27 | 42.33 | 5.03 |       |        |       |
| Фактор 2 – Политика на материално и професионално стимулиране    | България           | 22 | 38.68 | 6.85 | 2.597 | 5; 169 | .027  |
|                                                                  | Китай              | 14 | 38.43 | 5.26 |       |        |       |
|                                                                  | Обединено Кралство | 73 | 33.90 | 7.60 |       |        |       |
|                                                                  | Индия              | 23 | 33.52 | 4.33 |       |        |       |

|                                                         |                    |    |       |      |       |        |      |
|---------------------------------------------------------|--------------------|----|-------|------|-------|--------|------|
| Фактор 3 –<br>Организационен и<br>психологически климат | Австралия          | 16 | 33.94 | 6.88 |       |        |      |
|                                                         | САЩ                | 27 | 35.67 | 7.77 |       |        |      |
|                                                         | България           | 22 | 36.14 | 5.25 | 2.179 | 5; 169 | .059 |
|                                                         | Китай              | 14 | 33.64 | 3.63 |       |        |      |
|                                                         | Обединено Кралство | 73 | 33.29 | 6.26 |       |        |      |
|                                                         | Индия              | 23 | 31.22 | 4.50 |       |        |      |
|                                                         | Австралия          | 16 | 34.69 | 6.56 |       |        |      |
|                                                         | САЩ                | 27 | 35.63 | 7.49 |       |        |      |

\* N – брой изследвани лица; Mean – стойност на средната аритметична величина; SD – стойност на средноквадратичното отклонение; t – емпирична стойност на F-критерия на Фишер; df – степени на свобода на разпределението от данни; p – равнище на значимост на F-критерия на Фишер.

### Дискусия

С нарастващото разпространение на онлайн работата в целия свят, включително и в България, разбирането на мотивационните фактори, които стимулират представянето и удовлетворението сред работниците, работещи в онлайн среда е от първостепенно значение.

Основната цел на настоящото дисертационно проучване е да се изследва връзката между мотивацията за работа, удовлетвореността от труда и компонентите на практиките за управление на човешките ресурси в интернационална извадка от служители в организации, работещи в онлайн среда.

Приоритетна аналитична цел е идентифицирането на компоненти на мотивацията, удовлетвореността от работата и оценката на практиките за управление на човешките ресурси, заложили в три независими психологически въпросника, които могат да бъдат надеждно интерпретирани в специфична извадка – хора от различни професионални браншове и националности, които са служители в организации, работещи в онлайн среда.

Допълнителна цел е проучването на възможните различия в мотивацията за работа, удовлетвореността от труда и компонентите на практиките за управление на човешките ресурси, обусловени от социално-демографските характеристики на изследваната извадка: националност, пол, възраст, образование и кариерно ниво, и свързаните с организацията фактори размер на компанията и обем от време за виртуална работа.

Сигурност и автономност: В България, където традиционните възможности за заетост може да са ограничени в определени региони, онлайн работата предлага обещаващ път за икономическа стабилност и растеж. Сигурността, както финансова, така и свързана с работата, е важен мотивационен фактор за българските онлайн работници. Осигуряването на стабилни трудови договори, навременни плащания и правна защита срещу експлоатация са от решаващо значение за внушаване на чувство за сигурност. Нещо повече, автономията има особено значение в страна, където индивидуалните свободи исторически са били ценени. Позволяването на онлайн работниците в България на гъвкавостта да управляват своите графици и задачи им дава възможност да балансират работата с личните отговорности, което води до по-голямо удовлетворение от работата и продуктивност.

Двата показателя с най-голяма тежест .707 и .703 са удобното работно време и това че служителите могат сами да определят графика си. Това позволява да се съгласуват задачите си с периодите на пикова производителност, което подобрява ефективността и баланса между работата и личния живот. Освен това, автономията да се управлява собствения работен процес позволява да персонализира работната програма, за да отговаря най-добре на стила на човека, насърчавайки по-голяма креативност и произвеждайки резултати с по-високо качество. Тази независимост не само би могло да повиши представянето, но и допринася положително за общите цели на екипа. Тези фактори са на второ място по значимост в САЩ, следвано от Австралия и Китай и с най-слаба важност от разглежданите страни с най-много отговори е в Индия с тежест 35.61. Предизвикателствата посочени са не дотам толкова високата степен на сигурност, както и това че не всички видове дейност могат да бъдат извършвани дистанционно. С най-нисък резултат в тази айтем се явява самооценката и трудността на служителя дали се справя добре с постигнатите резултати или не.

Стимулиране на материалното и професионалното израстване: Българските онлайн работници, подобно на колегите си по света, търсят материални стимули и възможности за професионално развитие. Докато конкурентното възнаграждение остава от съществено значение, инициативите, насърчаващи подобряването на уменията и кариерното развитие, са също толкова ценни. В страна, която се стреми към икономически растеж и иновации, инвестирането в програми за обучение, сертифициране и схеми за наставничество може да насърчи квалифицирана работна сила, способна да допринесе за цифровата икономика на България. Признаването и награждаването на постиженията не само мотивира онлайн работниците, но също така

укрепва културата на високи постижения и непрекъснато усъвършенстване.

На първо място е посочена възможността за кариерно развитие. Достъпът до обучение, менторство и ресурси за професионално развитие им помага да останат конкурентоспособни в своята област, което води до повишения и нови възможности за кариера. Програмите за кариерно развитие, които предлагат гъвкави възможности за обучение и финансова подкрепа, могат да им помогнат да управляват този баланс по-ефективно, намалявайки прегарянето и повишавайки цялостното удовлетворение от работата. Непрекъснатото обучение и финансовите стимули насърчават хибридните работници да се адаптират към новите технологии и иновативни практики. Тази адаптивност е от съществено значение в хибриден модел, където служителите трябва да бъдат самотивирани и проактивни в управлението на своите задачи както дистанционно, така и на място.

България и Китай са водещите две страни по важност на този фактор с над 38 точки, като са следвани от САЩ с 35.68 и всички останали страни с малко над 33.

Организационен и психологически климат: Създаването на благоприятен организационен и психологически климат е наложително за мотивирането на онлайн работещите в България. Като се има предвид културният акцент върху междуличностните отношения и общността, насърчаването на чувство за принадлежност и приятелство във виртуалните екипи е от съществено значение. Прозрачната комуникация, редовната обратна връзка и възможностите за сътрудничество са инструмент за изграждане на доверие и сплотеност. Освен това справянето с психологически предизвикателства като изолация и прегаряне е от решаващо значение за поддържане на благосъстоянието на служителите. Прилагането на стратегии за насърчаване на баланса между професионалния и личния живот, улесняване на социалните взаимодействия и предоставяне на емоционална подкрепа може да смекчи отрицателните ефекти от дистанционната работа и да повиши мотивацията сред българските онлайн работници. Връзката с ръководството е особено важна за хибридните работници в България и силните взаимоотношения насърчават резултатите и производителността. Служителите често работят независимо и наличието на доверие с техните мениджъри гарантира, че се чувстват уверени и подкрепени в своите роли. Това доверие също така позволява на мениджърите да делегират ефективно задачи, знаейки, че техните служители ще отговорят на очакванията. Ефективната комуникация с ръководството е от решаващо значение за хибридните работници, които може да нямат редовни контакти лице в лице. Добрата връзка гарантира,

че комуникационните линии са отворени, ясни и последователни, което помага за разбирането на очакванията, получаването на обратна връзка постигането на целите на екипа.

Според проучените резултати най-важното е ръководителя да е разбран и добър специалист, както и да може да създава добри и положителни връзки и общуване в екипа, а най-нисък резултат получава значимостта на работата на дадените служители. Тези фактори са най-важни за служителите в България следвани от САЩ и Австралия, като са най-ниски за Индия. Връзката с ръководството е жизненоважна за хибридните работници, тъй като осигурява основата за доверие, ефективна комуникация, подкрепа, мотивация, кариерно израстване и цялостно удовлетворение от работата, всички от които са от съществено значение за процъфтяването в хибридна работна среда.

### **Заклучение**

Мотивационните фактори, като сигурност и автономност, материално и професионално стимулиране на растежа и организационен и психологически климат, са ключови за успеха на онлайн работата в България. Като приоритизират тези фактори, организациите могат да култивират мотивирана и ангажирана работна сила, способна да процъфтява в дигиталната среда. Признаването на уникалния културен контекст на България и съответното адаптиране на мотивационни стратегии е от съществено значение за максимизиране на потенциала на онлайн работата за стимулиране на икономически просперитет и на индивидуална реализация в страната. Онлайн работата предоставя обещаващ път за икономическа стабилност, особено в региони с ограничени традиционни възможности за заетост. Ключовите мотиватори за българските онлайн работници включват сигурност и автономност. Автономията, която позволява на работниците да управляват своите графици и задачи, повишава удовлетвореността от работата и производителността чрез съгласуване на работата с периодите на пикова продуктивност. Гъвкавото работно време и самостоятелно определяните графици, оценени високо от респондентите, са от решаващо значение за ефективността и баланса между работата и личния живот. Въпреки това остават предизвикателства като ограничена сигурност на позицията и неподходящи дейности за дистанционна работа. Материалните стимули и възможностите за професионално израстване, включително програми за обучение и кариерно развитие, също са от решаващо значение за мотивирането на българските онлайн работници, за повишаване на техните умения и перспективи за кариера. Създаването на благоприятен организационен и психологически климат е от съществено значение, с акцент върху прозрачната комуникация,

редовната обратна връзка и насърчаването на чувство за принадлежност във виртуални екипи. Справянето с проблеми като изолация и прегаряне е жизненоважно за поддържане на благополучието. Връзката с ръководството е особено важна, насърчавайки доверието, ефективната комуникация и подкрепата. Тези фактори са най-важни в България, следвани от САЩ и Австралия, с най-ниско значение в Индия.

## ЛИТЕРАТУРА

ИЛИЕВА, С. 1998. *Привързаност към организацията. Психологически анализ*. София: Албатрос. ISBN: 9789548555616

ИЛИЕВА, С. 2009. *Ценности и трудова мотивация*. София: УИ Св. Климент Охридски. ISBN: 9540729645

ИЛИЕВА, С. и ТОПУЗОВА, И. 2016. Организационна ефективност и мотивация на университетските преподаватели. В *сб.: Лидерство и организационно развитие*. София: УИ Св. Климент Охридски. ISBN 978-954-07-4129-1

ТОПУЗОВА, И. 2016. Структура на мотивацията за работа и взаимовръзки с удовлетвореността от труда при университетски преподаватели. В *сб. Лидерство и организационно развитие*. София: УИ Св. Климент Охридски. ISBN 978-954-07-4129-1

CHERRY, K. 2010. *The Everything Psychology Book: Explore the human psyche and understand why we do the things we do*. Adams Media. ISBN: 9781440506918

MASLOW, A. 2013. *A theory of human motivation*. Start Publishing LLC. ISBN: 978-162-793-396-4

MASLOW, A. & LOWERY, R. 1999. *Toward a psychology of being*. New York: Wiley & Sons. ISBN: 978-047-129-309-5

MASLOW, A. 1976. *The farther reaches of human nature*. New York: Penguin Books. ISBN: 014-004-265-2

SOPER, B., MILFORD, G. & ROSENTHAL, G. 1995. Belief when evidence does not support theory. Online. *Psychology & Marketing*. Available from <https://doi.org/10.1002/mar.4220120505>. [paywall]. [viewed 2024-03-22].

## REFERENCES

ILIEVA, S. 1998. *Privyrzanost kym organizacijata. Psihologicheski analiz*. Sofija: Albatros. ISBN: 9789548555616

ILIEVA, S. 2009. *Cennosti i trudova motivacija*. Sofija: UI Sv. Kliment Ohridski. ISBN: 9540729645

ILIEVA, S. & TOPUZOVA, I. 2016. Organizacionna efektivnost i motivacija na universitetskite преподаватели“. V *sb. Liderstvo i organizacionno razvitie*. Sofija: UI Sv. Kliment Ohridski. ISBN 978-954-07-4129-1

MASLOW, A. 2013. *A theory of human motivation*. Start Publishing LLC. ISBN: 978-162-793-396-4

MASLOW, A. & LOWERY, R. 1999. *Toward a psychology of being*. New York: Wiley & Sons. ISBN: 978-047-129-309-5

MASLOW, A. 1976. *The farther reaches of human nature*. New York: Penguin Books. ISBN: 014-004-265-2

SOPER, B., MILFORD, G. & ROSENTHAL, G. 1995. Belief when evidence does not support theory. Online. *Psychology & Marketing*. Available from <https://doi.org/10.1002/mar.4220120505>. [paywall]. [viewed 2024-03-22].

TOPUZOVA, I. 2016. Struktura na motivacijata za rabota i vzaimovryzki s udovletvorenostta ot truda pri universitetski prepodavateli. V sb. *Liderstvo i organizacionno razvitie*. Sofija: UI Sv. Kliment Ohridski. ISBN 978-954-07-4129-1

## STRUCTURE OF WORK MOTIVATION AMONG ONLINE WORKERS OF DIFFERENT NATIONALITIES

**Abstract.** The motivation for working in an online environment was analyzed in an international sample, including 175 participants from Bulgaria, China, the United Kingdom, India, Australia and the USA. Three factors of the motivation scale were identified through factor analysis using the principal components method, namely: 1. Autonomy, efficiency, and security of online work; 2. Policy of material and professional promotion; and 3. Organizational and psychological climate. Significant differences were found in the first two factors, as the results show that the Bulgarians in this sample are the most motivated to work online based on their assessment of autonomy, efficiency, security, and company incentive policies. Participants from India have the lowest motivation for these two factors.

**Keywords:** motivation to work in an online environment, cross-cultural differences, factor analysis, Bulgarians

**JEL:** A11; A14; B16

**Kristian Tashev, PhD Student**

ORCID: 0009-0005-6821-0711

International Business School

Botevgrad, Bulgaria

E-mail: 2022225@ibsedu.bg