

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ”
ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА ПСИХОЛОГИЯ

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

на дисертация за придобиване на ОНС „доктор” по
Психология на труда и професионална психодиагностика,
Област на Висшето образование 3. „Социални, стопански и
правни науки”,
професионално направление 3.2. „Психология”
на тема:

**„МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ОТНОШЕНИЯ НА
РАБОТНОТО МЯСТО В СФЕРАТА НА
ХУМАНИТАРНИ И ТЕХНИЧЕСКИ ПРОФЕСИИ”**

Докторант: Гергана
Васкова Станоева

Научен ръководител: проф. д-р Станислава Стоянова

Благоевград, 2015

Дисертационният труд е обсъден и насрочен за защита от катедра „Психология” при Философски факултет на ЮЗУ „НЕОФИТ РИЛСКИ”.

Дисертацията съдържа: увод, три глави, изводи и заключение, приноси, литература и приложения с методическия инструментариум.

Обем: 176 страници.

Библиография, включваща 152 заглавия:

- 44 заглавия на кирилица;

- 108 заглавия на латиница.

Таблицы: 66

Фигури: 13

Приложения: 8

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 29.05.2015 г. от 11.00 часа, в зала 210А на УК1 на ЮЗУ „Неофит Рилски” на открито заседание на Научното жури.

УВОД

Съвременното общество е белязано от изключително динамични процеси в социален, икономически и професионален план, което прави общественото съзнание все по-чувствително и фокусирано върху проблемите на нуждаещите се. В актуалната ситуация на глобализация на културните ценности и синхронизация на организационните практики нараства необходимостта от по-голяма толерантност и търпимост в социалните интеракции. Търсейки начини да се разкрият причините, факторите и теоретични обяснения на дисфункционалните/негативните поведения и психични състояния, се подценява изучаването на влиянието на положителните/функционални поведения върху психичното състояние и социалните взаимоотношения. Социалните взаимоотношения са обогатени от различни взаимосвързани и взаимодопълващи се явления, процеси и действия, като важно място в тях заемат оказването и приемането на помощ, подкрепа, грижа и внимание. Това е т.нар. просоциално поведение, което е и част от конкретното човешко взаимоотношение (Карагяурова, Д., 2010).

Междудуличностните отношения на работното място включват не само негативни явления като конфликти и неразбирателство, но и подпомагане, сътрудничество, добродетели, толерантност и др.

Междудуличностните отношения по време на работа имат пряко отражение върху успеха в работата и напредъка в кариерата.

Междудуличностните отношения на работното място са свързани с постигане на организационните цели и успешното ръководство. Всяка организация функционира като се основава на формални и неформални взаимоотношения.

Взаимоотношенията се създават, поддържат и развиват в два полюса – от една страна те могат да са близки, подкрепящи, обгрижващи, приятелски, искрени, а от друга – конфликтни, лицемерни, саботиращи, изпълнени с негативи. Взаимоотношенията са основата на социалната мрежа в една

организация и без тях би било трудно да се постигнат организационните цели и резултати.

Дейностите в организацията в голяма степен са регламентирани и хармонизирани, но дори при наложена регламентация, винаги има „полета“ за инициативност, обмислени и осмислени собствени действия на изпълнителя, които не влизат в противоречие с организационните норми и цели, а подпомагат успешното реализиране на организацията (Илиев, Й., 2005).

В теоретико-приложен план и от гледна точка на изследваната проблематика, настоящият дисертационен труд се фокусира върху междуличностните взаимоотношения на работното място, като се анализират в контекста на: организационното гражданско поведение, удовлетвореността от прекия ръководител и колегите, конфликтни отношения, междуличностно поведение, роли в екипа и интимност на работното място. Разбирането на същността, особеностите и спецификата на всеки един от тези аспекти и тяхното взаимодействие придават цялостност на рамката на междуличностните отношения. Включването на тези аспекти в една теоретико-приложна област допринася за доразвиване, в психологичен план, на идеята за многоаспектната природа на междуличностните отношения на работното място.

Техническите и хуманитарни професии се различават, както по естеството на работа, така и по чисто физическото пространство на извършване на работа. За по-голяма част от техническите професии (електротехници, строителни работници, механици и др.) е характерно по-разширено физическо пространство. За друга част (като ИТ-специалисти) физическото пространство и заобикалящите ги хора са ограничени. Работата им е свързана преди всичко с физически, неодушевени обекти. Всичко това от своя страна им дава по-малка възможност да развият взаимоотношения, основани на по-добро познание и чести контакти. При част от хуманитарните професии (рецепционисти, административни секретари), работата се изпълнява в по-тясно (в едно и също) физическо пространство, което включва и по-често ежедневно,

последователно взаимодействие с много, но едни и същи хора. Това им дава повече възможности за развиване на по-тесни взаимоотношения с колегите, с които те работят във физическа близост.

Дисертационният труд проучва по-скоро неформалните междуличностни взаимоотношения в организации, възприети от служители на различни организационни равнища в сферата на технически и хуманитарни професии.

Глава Първа: Теоретични подходи за междуличностните взаимоотношения в организацията.

1. Организационно гражданско поведение

Организациите са социални системи, в които членовете си взаимодействат един с друг, обменят опит и идеи, стремят се групово и индивидуално към постигане на крайни цели, създават контакти и всичко това преминава на междуличностно ниво (Carmeli & Josman, 2006).

Абревиатурата ОГП (ОСВ от английски) ще се използва за съкратено означаване на организационно гражданско поведение.

1. 1. Дефиниции и дименсии на Организационно гражданско поведение.

ОГП е поведение на индивид, което допринася за ефективното функциониране на организацията, но не е пряко и ясно признато от формалната система за възнаграждения, по-скоро е дискретно и по усмотрение на изпълняващия го (Organ, 1997); сътрудническо поведение, което не се ограничава до договора между работодател и служители, и което не е пряко признато от формалната система за възнаграждения (Chang, Tseng & Chen, 2012). ОГП се дефинира като доброволно поведение, излизащо извън рамките на трудовите роли (екстра-ролево поведение), което е полезно за организацията и за хората в организацията, но не е част от официалните изисквания към длъжността (Penner, Midili & Kegelmeyer, 1997).

ОГП не е едноизмерен конструкт. То се организира в седем дименсии: (1) помагачо поведение/алтруизъм, (2) спортсменство, (3) Организационна лоялност, (4) Организационно съответствие, (5) индивидуална инициатива, (6) граждански добродетели, и (7) саморазвитие/самоусъвършенстване (Spitzmüller et al., 2007).

Подпомагачото поведение включва всички видове доброволни действия от страна на служителите при подпомагане на колегите в извършване на тяхната работа и преодоляване на проблемите в рамките на организацията (Podsakoff et al., 2000).

Алтруизмът е самопожертвователно поведение, което облагодетелства другите (Карагяурова, Д., 2010).

Спортсменството е готовност на служителя да толерира неизбежните неудобства и бремето на работа, без да се оплаква (Podsakoff & MacKenzie, 1997; Walz & Niehoff, 2000).

Организационната лоялност се състои от разпространение на добра воля и защита на организацията, и одобрение, подкрепа и защита на организационните цели (Ригио, Р., 2006).

Организационното съответствие е спазване на организационното подчинение, на организационни правила и процедури, всеотдайно придържане към организационните норми (Spitzmüller et al., 2007).

Гражданските добродетелите са показване на чувство на отговорност и ангажираност към организацията; висока степен на интерес и високо ниво на лоялност към организацията; ефективно участие на служителите в управлението; да проявяват интерес към политиките на организацията и др. (Ригио, Р., 2006; Akinbode, 2011).

Друга дименсия на гражданското поведение е **индивидуалната инициатива**. Тази форма на ОГП включва доброволни творчески и иновативни действия, насочени към подобряване на дейността на организацията, поемане на допълнителни отговорности, както и насърчаване на другите в организацията да правят същото (Spitzmüller et al., 2007).

Друга дименсия е **самостоятелно развитие/самоусъвършенстване**. Саморазвитието включва доброволни поведения на служителите, за да подобрят своите знания, умения и способности (Spitzmüller et al., 2007).

Допълнителна дименсия на ОГП е **любезно съдействие/учтивост**. Тя включва поведения, които помагат на другите за избягване на проблеми (Podsakoff et al., 2000).

ОГП включва организационни добродетели като прощаване, доверие, интегритет (морална чистота), опитимизъм и състрадание (Ribeiro & Rego, 2009).

1.2. ОГП и представяне в организациите.

Като цяло, ОГП подобрява социалната работна среда, чрез поддържане добро ниво на владеење на служебните задължения, което води до увеличаване производителността на групата (Lapierre & Hackett, 2007).

Организационното гражданско поведение кара служителите да предпочитат организационни и групови интереси над индивидуалните интереси. ОГП повишава организационната ефективност (по Ebrahimipour et al., 2011).

Както повечето психологични явления и конструкции, и организационното гражданско поведение има своите, както конструктивни, така и деструктивни последици.

Негативна последица е, че често жертви на тормоз на работното място са много активни колеги, които са по-продуктивни, отколкото други и така те стават сериозна конкуренция за другите (Nekoranec & Zavodna, 2011).

Ползите от организационното гражданско поведение за работата в екип са свързани с намаляване текучеството на персонала; увеличава се ефективността на работата и производителността; подобрява се удовлетворението от работата; подобряват се междуличностните отношения (отдаденост; готовност за саможертва; доверие и разбирателство между членовете; разбиране и приемане на мисията на организацията); преодоляват се проблеми в организацията.

1.3. Межкултурни и междугрупови различия в ОГП.

Различните културни и етични ценности в обществата са важен фактор, който влияе, както върху поведението на работното място, така и върху трудовите нагласи на служителя.

Изследванията свидетелстват за половите различия в проявите на помагачо поведение и ОГП (Morrison, 1994; Van Dyne & Ang, 1998).

В сферата на здравеопазването сред медицински сестри в Техеран съществува връзка между ОГП и ориентацията към клиентите (Hadjali, Salimi & Salehi, 2012).

В туристическата/хотелиерската индустрия удовлетвореността на служителите е положително свързана с организационното гражданско поведение (Arasli & Baradarani, 2014).

1. 4. Взаимовръзки между ОГП и други конструкти

Служители, демонстриращи ОГП и получили признание от колеги и ръководители, са с по-висока удовлетвореност от работата (Chiu & Chen, 2005: 537).

ОГП е положително свързано с удовлетвореността от работата на колегите и служители, както и с емоционалната отдаденост. Когато поведението на началниците е оскърбително, ОГП е негативно свързано с удовлетворението от работата (Vigoda-Gadot, 2006).

ОГП прави междуличностните отношения по-гъвкави, обогатява ги с по-широк поведенчески репертоар, с което е възможно да се изгради и една по-гъвкава и ефективна организация.

2. Конфликтни отношения на работното място

Конфликт са всички видове противопоставяне или антагонистични взаимодействия, основаващи се върху недостига на власт, ресурси или социална позиция и на различни ценностни системи (Крумов, К. и Илиева, С., 1995).

Конфликтите в организацията се разглеждат през призмата на два подхода- традиционен и съвременен (Крумов, К. и Илиева, С., 1995).

Конфликтът може да е генератор на нови идеи, а не дестабилизиращ (Popescu & Vasilescu, 2012). Положителните му характеристики го определят като функционален (конструктивен), докато отрицателните - като дисфункционален (деструктивен).

Таблица 1 Обобщение на някои теории за конфликтите (Robbins, Judge & Hasham, 2009: 317).

<u>1930-1940 Традиционен възглед за конфликтите</u>	Всички конфликти имат само негативни последици. Конфликтите са резултат от влошена комуникация, липса на доверие и откритост между хората; от неуспеха на ръководителите да удовлетворят потребностите на техните служители. Конфликтите трябва да бъдат избягвани.
<u>1940-1970 Възглед за конфликтите свързан с подбор на персонал и човешки ресурси</u>	Конфликтите са естествено явление във всички групи и организации. Конфликтът не може да бъде избегнат, но може да е полезен за представянето.
<u>Интеракционен възглед за конфликтите</u>	Насърчава конфликтите, за да бъдат по-склонни към иновации и по-инициативни служителите. Не всички конфликти са полезни. В организацията има 3 вида конфликти: свързани с задачите; междуличностни и процесуални (как да се върши работата). Междуличностните конфликти са почти винаги дисфункционални/деструктивни.

Междоличностният конфликт е един от най-важните стресори в работата (Cong et al., 2008).

3. Удовлетвореност от взаимоотношенията на работното място

Общата удовлетвореност е цялостна, тя обхваща всички аспекти на удовлетвореността от труда, докато частните видове удовлетвореност включват само отделни аспекти като например заплащането, условията на труд, отношенията с колегите, с ръководството на организацията и др. (Господинов, 2013).

Удовлетвореността от работата се дължи най-вече на самото съдържание на работата при около 80% от служителите, следвана от удовлетвореност от колегите – при 70% от служителите, следва удовлетвореност от началници – при 65% от служителите, удовлетвореност от заплащането – 60% и при 20% от служителите – удовлетвореност от служителите (Robbins, Judge & Hasham, 2009). В дисертационния труд се изследват удовлетвореността от колегите по дименсиите доверие, подкрепа, формални служебни отношения, обратна връзка, както и удовлетвореността от ориентацията на ръководителите към задачите и/или отношенията.

4. Интимни взаимоотношения на работното място.

Проучването на приятелствата и интимните връзки на работното място е сравнително нова и предизвикателна изследователска област.

Създаването на нова интимна връзка и появата на нов приятел са оценявани като подчертано положителни социални събития (Аргайл, М. и Хендерсън, М., 1989).

От една страна се счита, че работните места винаги са били и ще продължават да бъдат изпълнени с емоции, работното място е обичайно място за срещи и романтични връзки (Sharon, 2006; Warhurst & Nickson, 2009). От друга страна някои автори считат, че взаимоотношенията в сферата на труда са относително повърхностни, определено ориентирани към работата и често неравноправни (Аргайл, М. и Хендерсън, М., 1989).

Като се има предвид, че хората прекарват все по-голяма част от времето си на работното място, то не трябва да е изненадващ фактът, че някои служители търсят именно там подкрепяща и близка връзка, която прилича на тази, която получават в дома си.

5. Екип и екипни роли

„Екипът е малка група от хора, която възниква по специален повод, нейните участници са еднакво силно съпричастни към постигане на обща цел и работят заедно в

постоянна взаимна зависимост помежду си, за да изпълнят целта” (Христова, Т., Христов, Т. и Христов, С., 2006: 59).

Всеки член от екипа, носи характеристиките на определена роля, чрез която изпълнява своите функции.

Белбин дефинира екипната роля като „тенденция да имаш определено поведение, да допринасяш и взаимодействаш по определен начин в групата“ (Belbin, 2004: 191).

Таблица 2 Екипни роли по модела на Белбин (Belbin, 2004; Джей, Р., 2001; Гюрова, В. и Божилова, В., 2006)

№	Класификация на ролите в екипа (1981)	Класификация на ролите в екипа (1993)	Класификация на ролите в екипа по Рос Джей (2001)
1	Работник в компанията	Изпълнител	Изпълнител
2	Председател	Координатор	Координатор
3	Двигател	Моделierer	Оформител
4	Генератор	Новатор	Растение
5	Изследовател на ресурсите	Търсач на възможности	Изследовател на ресурсите
6	Съветник-оценител	Контрольор	Наблюдател-оценител
7	Работник в екипа („работник-пчела”)	Колективист	Масовик
8	Завършител, оформител	Довършител	Довършител
9	-	-	Специалист

Всяка роля притежава съответни характеристики, както и се отличава със силни и допустими слаби страни. Участниците в екипа са:

❖ **Изпълнител:** Това е човек, който има организаторските умения, чувството за здрав разум и самодисциплината да превърне идеите и решенията в дефинирани и приложими на практика задачи.

❖ **Координатор** - притежава увереност, авторитетен вид, дисциплинираност и с чувство за контрол,

което му позволява успешно да се фокусира и изяснява конкретните цели, както и да насърчава вземането на решения.

❖ **Моделиер/ Оформител:** предизвикателен, динамичен, чувства се добре, когато е под напрежение.

❖ **Новатор/Растение:** Измисля нови оригинални идеи. Притежава способността да прави връзки между идеите, които е трудно да бъдат свързани. Сериозен и самостоятелен.

❖ **Търсач на възможности/Изследовател на ресурсите:** Екстравертен. Взема интересни идеи от другите и ги доразвива. Притежава способността да изследва различни възможности. Разполага с широка мрежа от полезни контакти.

❖ **Контрольор/Наблюдател-оценител:** Може да разглежда проблемите обективно – да спре и да помисли. Стратег и прозорлив. Вижда всички възможности.

❖ **Колективист/Масовик:** Кооперативен, възприемчив и дипломатичен. Изслушва, гради, предотвратява търкания, успокоява страстите. Загрижен да помага на колегите си.

❖ **Довършител:** Съвстен, търси да открие грешки и пропуски. Приключва задачите навреме. Обръща много голямо внимание на детайлите. Загрижен е всичко да се довърши перфектно (Джей, Р., 2001; Гюрова, В. и Божилова, В., 2006; Fisher, Hunter & Macrosson, 2001; Паунов, М. 2006).

• **Специалист:** Специалистите са устремени към придобиването на високо специализирани умения или познания (Джей, Р., 2001).

Екипите изискват съвместна работа между отделните членове и тази работа се характеризира с компоненти, които са налице и при организационното гражданско поведение. Един от тях, е временно изпълнение на чужда работа, което при организационното гражданско поведение се нарича помагачо поведение.

6. Типология на интерперсоналното поведение (Ориентация в междуличностните отношения)

У. Шутц определя три първични, интерперсонални фактора, които мотивират междуличностното поведение:

- ❖ Включване (inclusion)/ инклузия – необходимостта от включване, изисква наличие на удовлетворяващи отношения с другите, чувство за принадлежност към дадена общност.
- ❖ Привързаност (affection)/ афекция – свързана е с необходимостта човек да обича и да бъде обичан. Варира от силно изразена необходимост от близост до дистанция и необходимост от лична свобода.
- ❖ Контрол (control) – проявява се с различна интензивност – от упражняване на пълен контрол над другите до необходимостта да бъдеш контролиран от другите.

Всяка от тези потребности, намиращи израз в интерперсонална ориентация, е дихотомна.

Човешките преживявания и отношения са дихотомни. Такава дихотомия намира израз в човешките потребности, които са универсални, но със специфични проявления (Георгиев, Л., 2013).

Дихотомни модели на междуличностните отношения са още кооперация-конкуренция; разпределение на властта като доминантност и подчинение, автономия и контрол; социално-емоционална ориентация като взаимоотношения, основани на ролеви функции, например лекар-пациент, изследовател-изследван и др.; формални-неформални взаимоотношения; повърхностни и дълбочинни взаимоотношения (Манчева, Р., 2005).

Подобен е и моделът на проявите на агресия в междуличностните отношения, който противопоставя неволна преднамерена агресия, с цел предизвикване на удоволствие или на вреда, болка – възприемани като заслужени със справедливо основание или незаслужени (Зографова, Й., 2001).

В следващата глава ще бъде представен модел за междуличностните отношения на работното място, който обединява представените в горното теоретично изложение феномени.

ВТОРА ГЛАВА. КОНЦЕПТУАЛЕН МОДЕЛ И ЕМПИРИЧЕН ДИЗАЙН НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

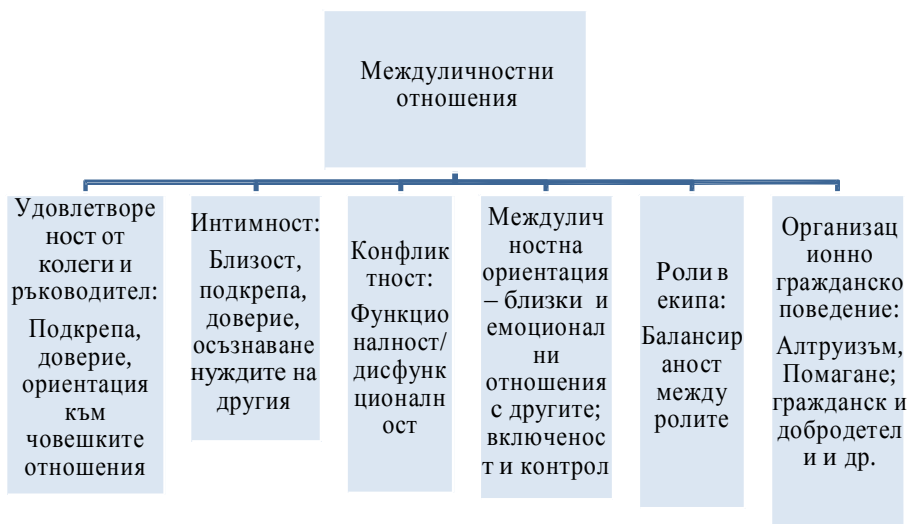
Концептуалният модел, лежащ в основата на настоящото изследване, има за цел да разкрие някои важни аспекти на междуличностните взаимоотношения в организационния контекст.

- Свързани с отношението към дейността на организацията и на отделния индивид в нея (ОГП, екипност и социална ориентация);

- Свързани с отношенията по вертикала и хоризонтала (степен на удовлетвореност, конфликтност и интимност);

Концептуалният модел на междуличностните отношения на работното място включва техни позитивни и негативни аспекти, които се предполага, че са взаимосвързани.

Фигура 1 Концептуален модел на междуличностните отношения на работното място



Цел:

Целта на настоящия дисертационен труд е да се изследват междуличностните отношения на работното място при представители на хуманитарни и технически професии (различни форми и модели на поведения, чувства, нагласи, свързани с организационно гражданско поведение, конфликтни и интимни отношения на работното място, удовлетвореност от взаимоотношенията на работното място, междуличностна

ориентация и екипни роли), както и степента на влияние на различни социално-демографски фактори.

Задачи:

За постигане целта на настоящето изследване и проверка на хипотезите са поставени следните организационни и изследователски *задачи*:

1. Подбор на изследвани лица – представители на хуманитарни и технически професии.

2. Да се подбере и адаптира подходящ за българските условия методически инструментариум за оценяване на аспекти на междуличностните взаимоотношения на работното място (организационно гражданско поведение, конфликтни и интимни отношения, удовлетвореност от взаимоотношенията в работата, междуличностна ориентация и екипни роли).

3. Да се отграничат доминиращите измерения на всеки един от изследваните конструкти (организационно гражданско поведение, конфликтни и интимни отношения на работното място, удовлетвореност от взаимоотношенията на работното място, междуличностна ориентация и екипни роли) в двете професионални сфери.

4. Да се установят вариациите/ междугруповите различия в изследваните конструкти по социално-демографски фактори.

5. Да се установи взаимовръзката между изследваните феномени.

Хипотези

Въз основа на теоретичната обосновка и за постигане целта на изследването са издигнати следните хипотези, които да бъдат проверени:

Основна хипотеза: Допуска се, че наличието на организационно гражданско поведение стимулира доверителни и подпомагащи междуличностни отношения на работното място, реализиращи се в атмосфера с различна степен на изразеност на конфликтност или интимна близост, свързани с индивидуалната междуличностна ориентация, ролята в екипа и социално-икономическия статус (пол, възраст, образование и др.).

Работни хипотези:

1. Очаква се, че алтруизъм и състрадание ще са водещи компоненти на организационното гражданско поведение в междуличностните отношения и ще бъдат по-силно изразени при представители на хуманитарни професии, отколкото при технически професии, както и че представителите на двете групи професии ще се различават по най-често срещаните екипни роли и по своята интерперсонална ориентация.

2. Предполага се, че, колкото по-силно е изразено ОГП, толкова по-малко конфликти ще има в организацията, по-удовлетворителни ще са взаимоотношенията с колеги и ръководители, ще е налице по-голямо одобрение към интимните взаимоотношения на работното място, но няма да има значима взаимовръзка между измерения на ОГП и ролите в екипа.

3. Предполага се, че по-силно изразени са положителните аспекти на междуличностните отношения на работното място (ОГП; удовлетвореност от взаимоотношенията с колеги и ръководители; толерантност към интимни взаимоотношения в работата; умерена ориентация към инклузия, контрол и афективност в междуличностните отношения) в сравнение с негативните им аспекти (конфликтни взаимоотношения; неудовлетвореност от колеги и ръководители; непоемане на определена роля в екипа, което е свързано с дисбаланс при изпълнението на задачи; много слабо изразена и прекалено силно изразена ориентация към инклузия, контрол и афективност в междуличностните отношения).

Изследвани лица:

Изследвани са 786 лица, от които 495 жени и 289 мъже. Две от изследваните лица не са посочили своя пол. Участниците в изследването имат различно семейно положение и местоживееене, диференцират се по образователна степен, възраст, трудов стаж и материално положение. Според наличните данни от демографския блок, в таблици 3а и 3б се представя следното разделение на социално-демографските характеристики на изследваните лица, взели участие в настоящото емпирично изследване:

Таблица 3а. Разпределение на изследваните лица по групи по социално-демографски показатели.

Признак	Групи	Брой	Процент
Пол	Мъже	289	36,8%
	жени	495	63%
	неотговорили	2	0,3%
Възраст	18-30 години	251	31,9%
	31-44 години	264	33,6%
	45-68 години	223	28,4%
	неотговорили	48	6,1%
Образование	Средно и средно-специално	260	33,1%
	Полувисше и висше	517	65,8%
	Друго	6	0,8%
	неотговорили	3	0,4%
Местоживеене	Село	46	5,9%
	Малък град	222	28,2%
	Голям град	472	60,1%
	София	43	5,5%
	неотговорили	3	0,4%
Семейно положение	Несемейни (разведени и вдовци)	285	36,3%
	Семейни	490	62,3%
	неотговорили	11	1,4%
Финансово положение	Над средното в страната	110	14%
	Като средното в страната	580	73,8%
	По-зле от средното в страната	89	11,3%
	неотговорили	7	0,9%
Трудов стаж	3 месеца -5 години	187	23,8%
	6-12 години	182	23,2%
	13-20 години	151	19,2%
	Над 20 години	188	23,9%
	неотговорили	78	9,9%

Таблица 36. Разпределение на изследваните лица по групи по социално-демографски показатели.

Признак	Групи	Брой	Процент
Организация	частна	498	63,4%
	държавна	171	21,8%
	общинска	96	12,2%
	неотговорили	21	2,7%
Професия	Техническа	134	17,0%
	Хуманитарна	610	77,6%
	неотговорили	42	5,3%

Има голямо разнообразие в професионалната сфера на развитие. Тъй като данните варират в широк диапазон от гледна точка на професионалната реализация, това наложи обособяването им в две големи групи – в техническата сфера (строители, компютърни специалисти, монтьори, аналитици, инженери и др.) и хуманитарни професии - професии, в които преобладават субект-субектни отношения (педагози, здравни работници, социални работници, администратори, юристи, търговски служители, служители в туристическия бизнес и др.).

Сред организациите, фирмите и предприятията, в които е проведено изследването са: средно образователни училища и професионални гимназии, Инспекторат по образованието, НОИ в голям областен град, частна медицинска лаборатория, ветеринарномедицинска служба, митница, банков сектор, търговски обекти, аптеки, пробационна служба, пожарна, община на голям областен град, строителни фирми, хотели и други.

Методически инструментариум:

В настоящото изследване за реализиране на целта и проверка на изведените хипотези са приложени следните въпросници:

1. *Въпросник /Чек лист/ за организационно гражданско поведение, създаден от Suzy Fox и Paul E. Spector (Fox & Spector, 2009).*

Състои се от 20 айтема. Отговорите на изследваните лица се нанасят по възходяща 5-степенна скала тип Ликерт.

Fox & Spector (2009) докладват, че вътрешната консистентност на методиката при различни извадки варира между 0,89 и 0,94. Те определят освен общ бал и две скали по методиката – ОГП, насочено към организацията и ОГП, насочено към индивид.

Въпросникът е преведен на български и е адаптиран за целите на дисертационния труд.

За проверка на структурата (конструкт-валидността) на Въпросника за организационно гражданско поведение в настоящето изследване бе приложен факторен анализ. Тестът на Бартлет за сферичност е статистически значим ($p < 0,001$), а мярката за адекватност (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) е 0,92, което е много добър показател.

Резултатите от факторния анализ очертават следната структура на организационното гражданско поведение.

По първия фактор високи факторни тегла имат 8 айтема: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 19, 20. Обяснява 19,37% от общата дисперсия. α на Кронбах = 0,84. В съдържателно отношение този фактор може да се интерпретира като Индивидуална инициатива.

Във втория фактор влизат 6 твърдения с високи факторни тегла: 13, 14, 15, 16, 17, 18. Обяснява 14,53% от общата дисперсия $\alpha = 0,78$ Този фактор може да бъде наречен Граждански добродетели и лоялност към екипа и организацията.

Фактор 3 обединява 4 айтема с високи факторни тегла: 1, 2, 3, 4. α на Кронбах = 0,7. Обяснява 12,03% от общата дисперсия. Съдържанието на включващите се в този фактор твърдения дава основание да се нарече Алтруизъм и помагачо поведение към колегите.

По четвъртия фактор високи факторни тегла са получили едва 2 твърдения: 5, 6. α на Кронбах = 0,84 Обяснява 9,52% от общата дисперсия. Факторът е наречен „Състрадание към колегите”.

Коефициентът на вътрешна консистентност - Алфа на Кронбах по отделните измерения варира в диапазона от 0,70 до 0,84, което разкрива сравнително добра съдържателно интегрирана структура на всеки един извлечен фактор. За целия въпросник α на Кронбах = 0.908.

2. *Въпросник за конфликтни отношения в организацията* (Радославова, М. и Величков, А., 2005).

Въпросникът се състои от 16 твърдения, които трябва да бъдат оценени в 5-степенна скала - тип Ликерт (от 1 – "Изобщо не" до 5 – "Много често") за честотата на поява на конфликтни взаимодействия/взаимоотношения. Високата степен на съгласие е свързана с наличие на конфликти, а ниските стойности разкриват липсата/отсъствието на конфликти. Въпросникът показва добри психометрични качества ($\alpha=0,91$).

3. *Скали от Въпросник за диагностика на удовлетвореността от труда* (Радославова, М. и Величков, А., 2005).

3.1. *Скала Удовлетвореност от прекия ръководител*, отразяваща оценъчните аспекти на двата традиционно обособени лидерски стила. Включва две субскали: *Ориентация към задачите* и *Ориентация към човешките отношения*.

3.2. *Скала за Удовлетвореност от колеги, с които работи ежедневно*. Състои се от три субскали: **“Формални служебни отношения”**, **“Подкрепа от колегите”**, **“Доверие от колегите”**.

3.3. *Скала „Обратна връзка от околните за изпълнението на задачите”*.

Допълнителна информация за цялостната удовлетвореност от ръководител и колеги се получава с по един въпрос съответно за ръководител и колеги от типа „Доволни ли сте като цяло от ...”.

Коефициентът на вътрешна консистентност – Алфа на Кронбах за отделните субскали варира в диапазона от 0,75 до 0,89.

4. Въпросник за фундаментална ориентация в междуличностните отношения на У. Шутц (FIRO-B) (Шутц, У., n.d.; Герчева-Насторова, 2010).

Въпросникът се състои от 54 съждения /айтема/, описващи ситуации на социално взаимодействие. Изследваното лице изразява своето отношение към твърденията във всеки айтем, въз основа на 6-бална оценъчна скала от 1 “Обикновено” до 6 – «Никога». Въпросникът е адаптиран и публикуван от Г. Герчева-Несторова (2010).

Скалите във въпросника са следните (Шутц, У., n.d.; Герчева-Насторова, 2010):

Скала „Ie”/ декларирана инклузия – твърденията в тази скала описват склонността на личността да се включва в общността на другите.

Скала „Iw”/ изисквана инклузия (заинтересованост) – твърденията са насочени към измерване желанието на индивида другите да го приемат и да проявяват интерес към него.

Скала „Ce”/ деклариран контрол (доминантност) – стремеж към контролиране на взаимоотношенията.

Скала „Cw”/ изискван контрол (подчиненост) – тенденция в общуването индивидът да се подчинява на другите.

Скала „Ae”/ декларирана афекция (емоционална близост) – тенденция да се установяват близки отношения с другите.

Скала „Aw”/ изисквана афекция (отчужденост) – желание на индивида другите да установяват с него дълбоки емоционални отношения.

Не са описвани данни за психометричните характеристики на въпросника в български условия (Шутц, У., n.d.; Герчева-Насторова, 2010), с изключение на посочени норми по всяка скала (Герчева-Насторова, 2010).

Субскалите се характеризират с добра вътрешна съгласуваност на айтемите – между 0,65 и 0,901. При проверката на вътрешната консистентност на скала AW (изисквана афекция) отпаднаха айтеми 46, 35 и 40, без които алфа на Кронбах е достатъчно висока. Не се изчислява общ сумарен бал, а се изчисляват балове само по отделните скали.

5. Въпросник за ролите в екипа на Р. М. Белбин (публикуван в Гюрова, В. и Божилова, В., 2006).

Състои се от 7 раздела, всеки, от които включва 8 твърдения, свързани със стила на работа в екип или група. За всеки от седемте раздела се разпределят по 10 точки измежду възможните отговори, според това доколко най-добре описват поведението на изследваното лице.

Въпросникът измерва 8 роли в екипа – Изпълнител, Колективист, Довършител, Контрольор, Моделиер, Координатор, Новатор, Търсач на възможности.

Не са описвани данни за психометричните характеристики на въпросника в български условия. Вътрешна съгласуваност на айтемите за всяка роля в екипа в нашата извадка варира от 0,6 до 0,79.

6. Анкета за интимни взаимоотношения на работното място.

Състои се от 7 въпроса от затворен и отворен тип. Съставена от авторката на дисертационния труд, чрез проучване на литературни източници (например *Psychology of love and intimacy*, n.d.) и консултации с двама експерти психолози. Изследва нагласи към интимни взаимоотношения на работното място и опит от такива взаимоотношения.

7. Скала «Социална желателност» от Въпросник за кариерна мотивация (Slavchov & Stoyanova, 2007).

Алфа на Кронбах = 0,7556.

Включването на тази скала, позволява да се преодолеят ограниченията на самооценъчните скали, които невинаги дават обективни резултати и представят пристрастност при самостоятелното оценяване.

Приложеният методически инструментариум е лесно адаптивен за условията на конкретни фирми, организации и предприятия/компаниите/ в хуманитарния сектор и сферата на техническите услуги. Големият брой изследвани лица предоставя широки възможности за групиране и анализ на отделните конструкти в различен аспект.

Етични проблеми:

В рамките на проведеното изследване всяко едно изследвано лице взе доброволно участие, като бе подчертана целта на изследването и уверението за използването на резултатите само и единствено в неговите рамки. Изследването е анонимно. Участниците бяха помолени да бъдат, колкото е възможно по-искрени и открити в отговорите си, като бяха уверени в конфиденциалността на отговорите си. Преди попълване на бланките от всяко едно изследвано лице бе

потърсено одобрение и съгласие от страна на мениджърите, управителите и директорите на съответните организации, фирми и предприятия, където се проведе изследването.

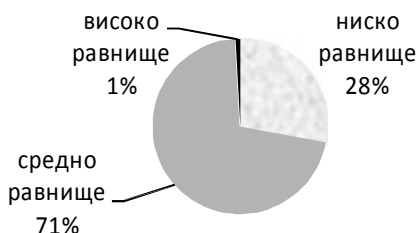
Методи за обработка на резултатите

Резултатите са обработени чрез SPSS 16 като са използвани методите: описателна статистика; оценка на надеждността на използваните самооценъчни тестове с помощта на коефициента за вътрешна консистентност “Cronbach’s Alpha”; еднофакторен дисперсионен анализ, корелационни анализи; регресионен анализ; факторен анализ на структурата на въпросници, хи-квадрат анализ, непараметричен метод на Уилкоксън, Т-критерий при свързани извадки.

Глава Трета: Анализ на резултатите от изследването.

1. Резултати за социална желателност

Работещите с по-висока социална желателност са тези, които като тип кариерна мотивация са привлечени от възможността да се разбират с колеги и клиенти, чувстват се добре сред другите, включително и да работят с тях (Slavchov & Stoyanova, 2007).



Фиг. 2 Процентно разпределение на нивата на социална желателност при изследваните работещи

Малко са изследваните работещи с висока социална желателност, което показва искреността в отговорите на самооценъчните въпросници.

Няма значими различия по тип професия – хуманитарна или техническа, относно проявената социална желателност ($\chi^2=3,804$; $df=2$; $p=0,149$), нито по пол ($\chi^2=5,514$; $df=2$; $p=0,063$), нито по тип организация – държавна, частна или общинска ($\chi^2=7,07$; $df=4$; $p=0,132$), както и по финансово положение ($\chi^2=0,952$; $df=4$; $p=0,921$).

Изследваните с висше образование проявяват по-висока социална желателност ($x=29,71$) в сравнение с изследваните със средно и средно-специално образование ($x=28,04$; $t=4,294$; $p<0,001$).

Най-младите ($X=28,21$) проявяват най-рядко социална желателност ($F=7,317$; $p<0,001$) в сравнение с 31-44 годишните ($X=29,28$; $P_{LSD}=0,018$) и най-възрастните ($X=30$; $P_{LSD}<0,001$). Повисоките прояви на социална желателност във възрастовата група 31-44г. би могло да се свърже с идеята, че това е период, в който важно и значимо място заема професионално развитие и израстване в йерархията на организацията, което налага придържане към нормите, мненията и нагласите на хора, които са на ръководни позиции и на тези с по-дългогодишен стаж.

Несемейните проявяват по-малка склонност към даване на социално желателни отговор ($x=28,52$) в сравнени със семейните ($x=29,51$; $t=2,544$; $p<0,001$).

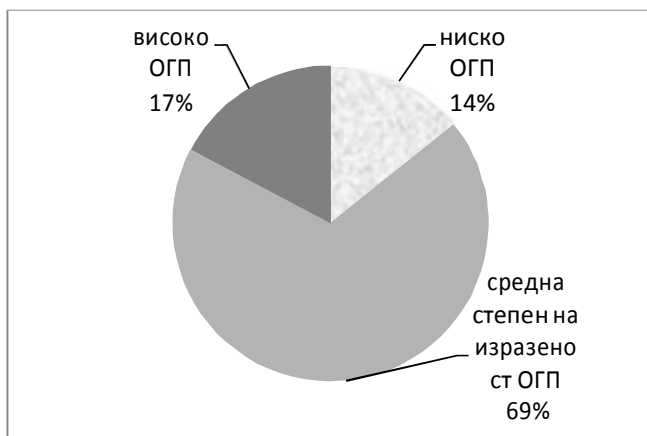
Най-високо ниво на социална желателност (стремеж за получаване на одобрение) проявяват работещите с най-голям трудов стаж – 57,4% ($\chi^2=13,768$; $p=0,032$). С течение на времето динамичността и промените в организациите, карат служителите да се чувстват все по-несигурни в позициите си на работното място, което резултира в демонстриране на по-социално приемливо поведение. За настоящата извадка се вижда, че това е особено характерно за по-дългогодишните служители, които могат да чувстват известна застрашеност от колегите си с по-нисък трудов стаж и проявяват загриженост какво поведение е най-подходящо на работното им място, така че да са приети от околните. Ако смяташ, че другите не одобряват, приемат за неетично дадено поведение, е малко вероятно да го извършиш (Wilson, 2008).

Работещите в голям град ($X=29,96$) проявяват значимо по-висока социална желателност ($F=9,342$; $p<0,001$) от работещите по селата ($X=27,96$; $P_{LSD}=0,011$) и от работещите в малки градове ($X=28,06$; $P_{LSD}<0,001$), както и от работещите в столицата ($X=27,72$; $P_{LSD}=0,006$). Наблюдаваните различия могат да се обяснят с идеята, че работещите в големите градове са с по-изявен стремеж към социални постижения, кариера, статус и пари, като средство за осигуряване на внимание, възхищение и одобрение, което може да ги издигне в кариерното развитие и да промени досегашното им състояние.

2. Резултати за ОГП

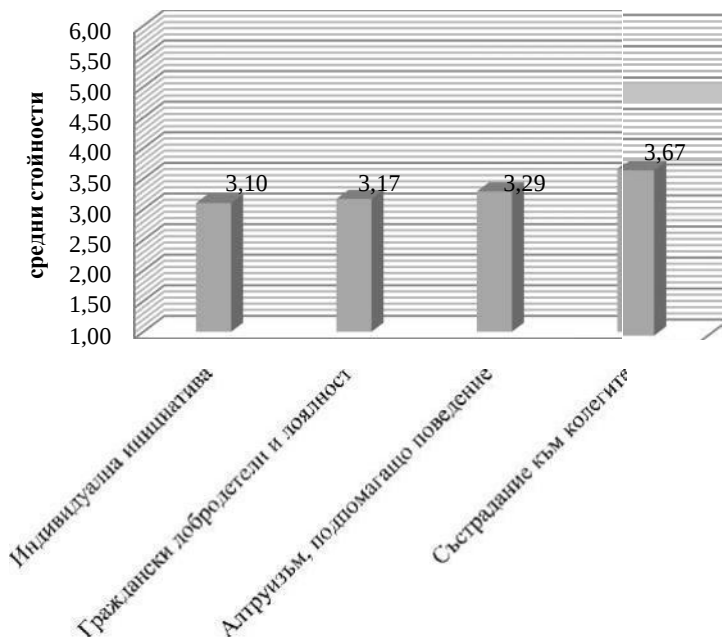
Организационното гражданско поведение се явява форма на хоризонталните отношения между служителите в традиционно вертикално контролирани и строго йерархични организации. За своето функциониране повечето организации разчитат на тези хоризонталните отношения между служителите си.

Социалният радиус на действие на ОГП прави междуличностните отношения по-гъвкави, обогатява ги с по-широк поведенчески репертоар, с което е възможно да се изгради и една по-гъвкава и положителна мрежа от отношения между работещите в дадена организация или екип.



Фигура 3 Процентно разпределение на изследваните работещи с различно ниво на ОГП

Данните от анализа демонстрират, че преобладават изследваните лица, ангажирани с организационно гражданско поведение на средно ниво, следвани от тези с висока ангажираност и най-малко са лицата с ниско ниво на прояви на ОГП.



Фигура 4 Средни стойности на работещите по факторите на ОГП

Най-често се проявява измерението «Състрадание към колегите», последвано от измерението «Алтруизъм», следователно им се отдава най-висока значимост; а най - ниско оценени са: измерението «Граждански добродетели и лоялност към екипа и организацията» и измерението «Индивидуална инициатива».

Жените ($M=65,08$; $SD=13,8$) по-често от мъжете ($M=63,08$; $SD=13,67$) проявяват ОГП ($F=3,877$; $p=0,049$). Изхождайки от организационна гледна точка, мъжете в по-голяма степен са

ориентирани към постижения, резултати и професионално израстване в организационната йерархия, като за тях по-характерни са независимостта и стабилността в социално-икономическия статус. У жената биологически е заложено да се грижи (грижи, полагани при отглеждането на дете), любовта ѝ е свързана с отдаване на грижа и за нея по-важна и всепоглъщаща сфера на дейност са взаимоотношенията ѝ (със семейство, приятели, колеги). Заедно с ориентацията към взаимоотношенията, жените по-често са описвани като изпитващи силни топли чувства, желаещи да споделят своите потребности и желания, съпреживяващи и чувствителни към потребностите на другите, подкрепящи (Московичи, С., 2006; Аргайл & Хендерсън, 1989). Всички тези особености, свързани с женското начало описват чертите на основните форми на ОГП. Получените резултати в настоящата извадка доказват, че жените в по-голяма степен се ангажират в граждански поведения, насочени не само към отделна личност, но и към организацията като цяло.

Резултати от изследване на Allen and Rush (2001) свидетелстват, че жените като цяло, са по-склонни да се включват в ОГП, в сравнение с мъжете. Противоположна тенденция разкриват данни от изследване на Bahrami et al. (2013) - ОГП се проявява в по-голяма степен при мъжете, в сравнение с жените. Uzonwanne (2014) не открива статистически значими различия по фактора пол.

Brody, Rubin & Maume (2014) откриват, че не се наблюдават съществени разлики във възприемането от страна на служителите на организационното гражданско поведение по полов признак.

Жените ($M=19,47$; $SD=4,8$) по-често от мъжете ($M=18,25$; $SD=4,81$) проявяват граждански добродетели и лоялност към организацията ($F=11,839$; $p<0,001$). Жените ($M=7,66$; $SD=1,94$) по-често от мъжете ($M=6,77$; $SD=2,1$) проявяват състрадание към колегите ($F=36,64$; $p<0,001$). Едно възможно обяснение за по-високите граждански добродетели и лоялност към организацията сред жените е, че това са средства, чрез които те успяват да се справят с всекидневните професионални предизвикателства, както и да отстояват своите

позиции в организациите. Активното информиране за настъпили промени във вътрешните среди на организацията, грижата за имиджа и престижа ѝ, създават за жените по-високо чувство за сигурност за и на работното място. Мъжете се обвързват с по-малък на брой тесни връзки и контакти, прекарвайки по-голяма част от времето си с тях в съвместни дейности, без да се задълбочават твърде много в емоционалния аспект на тези дейности. Жените създават по-разнообразни мрежи от социални контакти, което им осигурява повече източници на емоционална подкрепа и помощ, което е по-вероятно да ги подтикне и тях към развиване на състрадателна ориентация, което може да задейства приемането на позицията, че колкото по-състрадателен и грижовен е човек, толкова повече и другите ще се отнасят към него по този начин, отколкото да му навредят.

Farrell & Finkelstein (2007) установяват, че при жените е по-високо изразено подпомагащото поведение, както и проявите на граждански добродетели, отколкото при мъжете. Настоящите резултати кореспондират и с тези, получени при друго изследване за български условия, разкриващи тенденцията, че лоялността е по-висока при жените, в сравнение с мъжете (Илиева, С., 2006).

Несемейните ($M=65,66$; $SD=13,46$) по-често от семейните ($M=63,6$; $SD=13,8$) проявяват ОГП ($F=4,083$; $p=0,044$). Едно вероятно обяснение за това е възможността им да прекарват повече време на работното място, което им позволява, както да се ангажират в допълнителни дейности, така и да предлагат нови идеи свързани с трудовите задачи и интериора на работното място. При изследване на Uzonwanne (2014) сред петролни служители в Нигерия, се установява, че несемейните и семейните служителите проявяват в еднаква степен ОГП.

Несемейните ($M=3,2$; $SD=0,79$) по-често от семейните ($M=3,04$; $SD=0,77$) проявяват индивидуална инициатива ($F=8,029$; $p=0,005$).

Работещите от 18 до 30 години ($M=18,4$; $SD=4,5$) проявяват значимо по-малко ($P_{LSD}=0,007$) граждански добродетели и лоялност към организацията ($F=3,942$; $p=0,02$), в сравнение с работещите от 31 до 44 години ($M=19,55$; $SD=4,99$).

В свое изследване Dolan et al. (2013) посочват, че по-възрастните служители са с по-високо ниво на ОГП, в сравнение с по-младите. Други изследвания откриват също така, че съществува значима връзка между възрастта и ОГП (Nadiri & Tanova, 2010; Yaghoubi et al, 2010).

Работещите с полувисше и висше образование ($M=19,46$; $SD=4,73$) проявяват повече граждански добродетели и лоялност към организацията ($F=12,931$; $p<0,001$), отколкото работещите със средно и средно специално образование ($M=18,15$; $SD=4,93$). Nadiri & Tanova (2010) откриват, че съществува статистически значима връзка между ОГП и образователната степен ($r=0,159$, $p<0,05$).

Работещите в частни организации ($M=13,53$; $SD=3,4$) значимо по-често проявяват алтруизъм и помагачко поведение ($F=6,668$; $p=0,001$) в сравнение с работещите в държавни организации ($M=12,71$; $SD=3,17$; $P_{LSD}=0,006$) и в общински организации ($M=12,46$; $SD=3,21$; $P_{LSD}=0,004$).

Работещите в сферата на техническите и хуманитарните професии си приличат по своето ОГП и неговите дименсии.

Работещите в столицата ($X=70,65$) проявяват по-често организационно гражданско поведение ($F=4,683$; $p=0,003$) в сравнение с работещите в села ($X=61,26$; $P_{Dunnett\ T3}=0,019$) и малки градове ($X=62,97$; $P_{Dunnett\ T3}=0,011$).

Не се установяват статистически значими различия по ОГП при служителите с деца и тези без деца ($F=0,037$; $p=0,991$), както и по материално положение ($F=0,212$; $p=0,809$), също така по възраст, по образователна степен, трудов стаж, тип организация, тип професия.

Bahrami et al. (2013) установяват, че полът и професията оказват статистическо значимо влияние върху организационното гражданско поведение, но образованието, възрастта, семейното положение и трудовият стаж не са диференциращи фактори. В подкрепа на тези данни са и резултати от изследване на Akinbode (2011), които свидетелстват, че демографските фактори пол, възраст, трудов стаж и тип на организацията (частен/публичен сектор) не са значими предиктори на ОГП.

Измеренията на ОГП остават относително стабилни спрямо трудовия стаж и професията. Те не са значими за типа ОГП. Относително най-стабилното измерение е „Индивидуална инициатива”, тъй като той не се влияе значимо от изследваните независими признаци. Най-вариативно е измерението „Граждански добродетели и лоялност към организацията”, тъй като то се различава значимо според пола, възрастта и образованието.

Таблица 4 Взаимовръзка между отделните измерения на ОГП

	Индивидуална инициатива		Граждански добродетели и лоялност		Алтруизъм		Състрадание	
	г	р	г	р	г	р	г	р
Индивидуална инициатива			0,713	<0,001	0,538	<0,001	0,510	<0,001
Граждански добродетели и лоялност	0,713	<0,001			0,489	<0,001	0,502	<0,001
Алтруизъм и подпомагащо поведение	0,538	<0,001	0,489	<0,001			0,436	<0,001
Състрадание	0,510	<0,001	0,502	<0,001	0,436	<0,001		

Всички компоненти на ОГП са тясно свързани правопрпорционално помежду си, което индикира хомогенност на конструкта. Вероятно проявата на един аспект на ОГП стимулира прояви и на другите му аспекти.

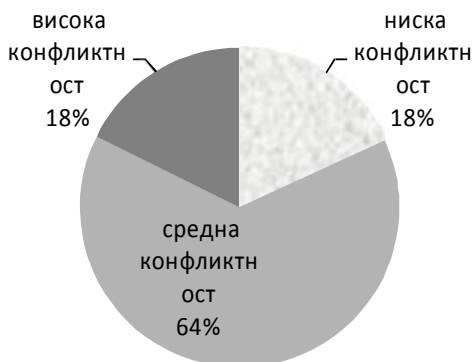
3. Резултати за конфликтни отношения

Конфликтните отношения при работещите се проявяват с различна степен на интензивност.

Преобладават изследваните лица със средно равнище на конфликтност, следвани от тези с ниско ниво и най-малко са лицата с високо ниво.

Общата средна стойност за бала по конфликтни отношения на цялата извадка е: $x = 43,82$ при стандартно отклонение 12,34. Тези стойности са показателни за наличие на

конфликтотенна обстановка в изследваните организации, но не до степен да нарушават и влошават междуличностните взаимоотношения между служителите.



Фиг. 5 Процентно разпределение на изследваните работещи с различно равнище на конфликтност

Не се установява статистическо значимо различие при равнището на конфликт по полов признак ($F=0,905$; $p=0,342$). По възраст също не се установяват статистически значими различия ($F=2,135$; $p=0,119$). Не се установява статистическо значимо различие и по семеен статус на изследваните лица ($F=1,353$; $p=0,245$), както и според материалното положение ($F=0,135$; $p=0,874$), тип организация ($F=1,027$; $p=0,358$), по професионален сектор/хуманитарни или технически професии ($F=1,707$; $p=0,192$); както и по възраст ($F=2,135$; $p=0,119$).

Работещите по селата ($X=41,78$) описват взаимоотношенията си в организациите като значимо по-малко конфликтни ($F=3,432$; $p=0,017$), в сравнение с работещите в столицата ($X=48,86$; P Dunnett $T3=0,025$). Работещите в селата се познават по-добре и са по-задружни.

По-конфликтни ($F=5,516$; $p=0,019$) са взаимоотношенията на работещите със средно и средно специално образование ($X=44,78$) в сравнение с работещите с полувисше и висше образование ($X=42,59$).

Наблюдават се статистически значими различия по трудов стаж в организацията ($\chi^2=13,360$; $P= 0,038$). При лицата с най-голям трудов стаж най-рядко се наблюдава висока степен на конфликтни взаимоотношения в сравнение с лицата с най-малък трудов стаж. Последните все още вероятно не са се адаптирали добре към организацията и колегите. Резултатите са в подкрепа на идеята, че е по-вероятно конфликтните ситуации да се появят в организации, в които работят по-нови служители, в сравнение с организации, чиито служители са с по-дългогодишен трудов стаж.

Конфликтните отношения при изследваната извадка остават относително стабилни спрямо изследваните независими социално-демографски признаци. Единствено значимо влияние оказват: образование и местоживееене.

4. Резултати за удовлетвореност

Отношенията с колегите и ръководителите могат да бъдат източник на социална подкрепа и удовлетвореност.

Най - висока е удовлетвореността от служебните отношения ($M=24,92$; $SD=5,28$; най-малко са неудовлетворените от този аспект), а най-слаба е удовлетвореността от доверието в колегите ($M= 10,36$; $SD= 2,35$).

Приоритетно място заемат служебните/формални отношения – отношения, свързани с разпределяне на задачите между отделните функционални звена и екипи, и конкретното им изпълнение, без наличие на неформални, приятелски отношения, спазване и следване на съществуващи организационни норми, разчита се на собствените възможности и способности за справяне и оцеляване

По-високо оценена (Wilcoxon $Z=-2,575$; $p=0,01$) е удовлетвореността от ръководителя с ориентация към човешките отношения ($M=33,68$; $SD=7,27$), в сравнение с удовлетвореността от ръководител с ориентация към задачите ($M=26,34$; $SD=6,07$).

Удовлетвореността от прекия ръководител (медиана=4) е по-висока (Wilcoxon $Z=-9,27$; $p<0,001$) от тази, свързана с колегите (медиана=3).

Таблица 5 Процентно разпределение на нивата на удовлетвореност от колегите и ръководителите при изследваните работещи

Скала	Равнища	брой	%
Удовлетвореност от служебните отношения	Ниски равнища	103	13,1%
	средни равнища	539	68,6%
	високи равнища	144	18,3%
Удовлетвореност от подкрепа	ниски равнища	142	18,1%
	средни равнища	518	65,9%
	високи равнища	126	16%
Удовлетвореност от доверие	ниски равнища	155	19,7%
	средни равнища	483	61,5%
	високи равнища	148	18,8%
Удовлетвореност от Ориентация към задачите на ръководителя	ниски равнища	144	18,3%
	средни равнища	501	63,7%
	високи равнища	138	17,6%
Удовлетвореност от Ориентация към човешките отношения на ръководителя	ниски равнища	125	15,9%
	средни равнища	489	62,2%
	високи равнища	169	21,5%
Удовлетвореност от обратна връзка	ниски равнища	141	17,9%
	средни равнища	490	62,3%
	високи равнища	152	19,3%

По-възрастните работещи са по-удовлетворени от служебните формални взаимоотношения ($F=6,587$; $p<0,001$), отколкото най-младите ($M_{18-30}=3,44$; $SD_{18-30}=0,76$; $M_{31-44}=3,64$; $SD_{31-44}=0,75$; $M_{45-68}=3,66$; $SD_{45-68}=0,73$; $P_{LSD18-30/31-44}=0,002$; $P_{LSD18-30/45-68}=0,002$).

По-възрастните работещи са по-удовлетворени от доверието между колегите ($F=5,675$; $p=0,004$), отколкото най-младите ($M_{18-30}=3,33$; $SD_{18-30}=0,78$; $M_{31-44}=3,54$; $SD_{31-44}=0,77$; $M_{45-68}=3,53$; $SD_{45-68}=0,82$; $P_{LSD18-30/31-44}=0,003$; $P_{LSD18-30/45-68}=0,006$).

По-възрастните работещи са по-удовлетворени от ориентацията към човешките взаимоотношения на ръководителя ($F=4,7$; $p=0,009$), отколкото най-младите ($M_{18-30}=3,62$; $SD_{18-30}=0,8$; $M_{31-44}=3,81$; $SD_{31-44}=0,79$; $M_{45-68}=3,82$; $SD_{45-68}=0,79$; $P_{LSD18-30/31-44}=0,008$; $P_{LSD18-30/45-68}=0,008$).

Работещите от 31 до 44 години са по-удовлетворени от обратната връзка, която получават за изпълнението на задачите

($F=3,536$; $p=0,03$), в сравнение с най-младите работещи ($M_{18-30}=3,54$; $SD_{18-30}=0,8$; $M_{31-44}=3,73$; $SD_{31-44}=0,78$; $P_{LSD18-30/31-44}=0,008$).

Работещите с висше образование са по-удовлетворени от служебните формални взаимоотношения в сравнение с работещите със средно образование ($M_{\text{висше}}=3,61$; $SD_{\text{висше}}=0,74$; $M_{\text{средно}}=3,45$; $SD_{\text{средно}}=0,77$; $F=7,79$; $p=0,005$).

Работещите с висше образование са по-удовлетворени от ориентацията към задачите на ръководителя в сравнение с работещите със средно образование ($M_{\text{висше}}=3,81$; $SD_{\text{висше}}=0,85$; $M_{\text{средно}}=3,67$; $SD_{\text{средно}}=0,89$; $F=4,41$; $p=0,036$).

Работещите с висше образование са по-удовлетворени от ориентацията към човешките отношения на ръководителя в сравнение с работещите със средно образование ($M_{\text{висше}}=3,79$; $SD_{\text{висше}}=0,78$; $M_{\text{средно}}=3,65$; $SD_{\text{средно}}=0,85$; $F=5,221$; $p=0,023$).

Работещите с трудов стаж над 20 години ($M=3,68$; $SD=0,73$) са по-удовлетворени от служебните формални взаимоотношения с колегите ($F=2,744$; $p=0,042$), в сравнение с работещите с трудов стаж от 3 месеца до 5 години ($M=3,5$; $SD=0,81$; $P_{LSD}=0,023$), както и работещите с трудов стаж от 6 до 12 години ($M=3,51$; $SD=0,76$; $P_{LSD}=0,032$).

Работещите с трудов стаж до 5 години ($M=3,35$; $SD=0,83$) са най-слабо удовлетворени от доверието с колегите ($F=2,844$; $p=0,037$), в сравнение с работещите с трудов стаж от 13 до 20 години ($M=3,53$; $SD=0,76$; $P_{LSD}=0,03$), както и работещите с трудов стаж над 20 години ($M=3,57$; $SD=0,78$; $P_{LSD}=0,006$).

Работещите в общинска организация ($M=4$; $SD=0,81$) са по-удовлетворени от ориентацията на ръководителя към задачите ($F=3,743$; $p=0,024$), отколкото работещите в частна ($M=3,75$; $SD=0,85$; $P_{LSD}=0,008$) и държавна ($M=3,74$; $SD=0,92$; $P_{LSD}=0,018$) организации.

Удовлетвореността от служебните формални взаимоотношения е по-висока ($F=10,671$; $p<0,001$) при работещите в сферата на хуманитарните професии ($M=3,61$; $SD=0,73$), отколкото при работещи в сферата на техническите професии ($M=3,38$; $SD=0,79$).

Удовлетвореността от получаваната подкрепа от колегите е по-висока ($F=7,403$; $p=0,007$) при работещите в сферата на хуманитарните професии ($M=3,37$; $SD=0,78$), отколкото при работещи в сферата на техническите професии ($M=3,16$; $SD=0,78$).

Удовлетвореността от доверието между колегите ($F=9,616$; $0,002$) е по-висока при работещите в сферата на хуманитарните професии ($M=3,5$; $SD=0,77$), отколкото при работещи в сферата на техническите професии ($M=3,27$; $SD=0,83$).

При нашето изследване не бяха открити статистически значими различия между мъже и жени по тяхната удовлетвореност от взаимоотношенията на работното място.

Резултати от изследване на Oshaghbemi (2000) на университетски преподаватели, показват, че полът не оказва статистическо значимо влияние на удовлетвореността от работата на университетски преподаватели. Други изследвания разкриват обратната тенденция, а именно, че жените са по-удовлетворени в сравнение с мъжете (Hodson, 1989).

Данните от анализа по социално-демографските характеристики показва, че ако удовлетвореността от взаимоотношенията в малка степен зависи от пола, то образованието, възрастта, професионална сфера, трудовият стаж и типа организация са много важни фактори.

Налице са позитивни значими сравнително високи взаимовръзки между всички аспекти на удовлетвореността от взаимоотношенията на работното място, което показва, че подобряването на един аспект вероятно ще повиши и удовлетвореността от другите аспекти.

Липсата на доверие и подкрепа между служителите води до занижена удовлетвореност от взаимоотношенията и обратно-високата удовлетвореност води до повишаване на доверието и подкрепата у колегите. Поддържат се взаимоотношения, основани на честност, откритост, разбирателство, отзивчивост и оценяване, както на личните, така и на чуждите усилия.

Таблица 6 Взаимовръзки между различни аспекти на удовлетвореността от работните отношения

Удовлетво реност от:		служебн и отношен ия	подкреп а	доверие	отношение на ръководителя към задачите	отношение на ръководителя към човешките отношения	обратна връзка
служебни отношения	г	1	,824**	,784**	,592**	,610**	,697**
	р		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
подкрепа	г	,824**	1	,731**	,496**	,502**	,624**
	р	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
доверие	г	,784**	,731**	1	,472**	,488**	,641**
	р	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001
отноше ние на ръководител я към задачите	г	,592**	,496**	,472**	1	,900**	,757**
	р	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001
отношение на ръководи теля към човешките отношения	г	,610**	,502**	,488**	,900**	1	,775**
	р	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001
обратната връзка	г	,697**	,624**	,641**	,757**	,775**	1
	р	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	

5. Резултати за интимни отношения.

Нагласата към интимните отношения на работното място е амбивалентна.

Над половината изследвани заявяват, че колегите им поддържат интимни взаимоотношения на работното място, но те самите не се интересуват от такива взаимоотношения, но нямат нищо против тях (обаче не ги и подкрепят) и няма колеги, с които да не желаят да работят. Почти еднакъв е делът на тези, които одобряват или не одобряват интимните взаимоотношения на работното място (отговори на първи и втори въпрос в горната таблица). По-малко от един на петима работещи признава, че е имал интимни отношения на работното място и от тях при по-голяма част от работещите те не са се отразили на работата.

Таблица 7 Честота на мненията за интимните отношения на работното място

твърдение	Брой	Процент
1. Одобрявам интимните отношения на работното място.	190	24,2%
2. Интимните отношения на работното място не са ми приятни.	189	24%
3. Този въпрос не ме интересува.	399	50,8%
4. Имал съм интимни отношения на работното място.	147	18,7%
5. Не съм имал съм интимни отношения на работното място.	639	81,3%
6. По никакъв начин не са се отразили на работата.	91	11,6%
7. В известна степен е настъпила промяна.	52	6,6%
8. Колегите не поддържат интимни отношения на работното място.	332	42,2%
9. Колегите поддържат интимни отношения на работното място.	454	57,8%
10. Нямам против интимните отношения на работното място.	523	66,5%
11. Имам против интимните отношения на работното място.	263	33,5%
12. Има колега, с когото не желая да работя.	390	49,6%
13. Няма колега, с когото да не желая да работя.	396	50,4%
14. Не искам да работя повече с даден колега заради характера му.	214	27,2%
15. Не искам да работя повече с даден колега, защото не си върши работата.	164	20,9%

Значимо повече работещи с положително отношение към интимните отношения на работното място са преживели такива отношения, а работещите с негативна нагласа към интимните отношения на работното място по-често не са преживявали такива ($\text{Chi-Square}=29,82$; $p<0,001$). Повечето работещи, които са имали интимни отношения на работното място, са останали с положителни впечатления и благоприятна нагласа към интимните отношения в работата.

Значимо повече работещи с положително отношение към интимните отношения на работното място са наблюдавали такива отношения между техни колеги, а работещите с негативна нагласа към интимните отношения на работното място по-често не са наблюдавали такива ($\text{Chi-Square}=61,982$; $p<0,001$).

Повече жени отколкото мъже споделят, че не се интересуват от интимни отношения на работното място или че не са им приятни ($\chi^2=17,847$; $df=3$ $p<0,001$).

Повече жени отколкото мъже споделят, че са имали интимни отношения на работното място ($\chi^2=8,995$; $df=1$; $p=0,003$).

По-голям е дялът на работещи в частни организации, които одобряват интимните отношения на работното място, в сравнение с работещите в частни организации, които не одобряват такива отношения ($X^2=28,223$; $p<0,001$). При работещите в държавни и общински организации е обратното – по-голям дял от тях не одобряват интимни отношения на работното място в сравнение с одобряващите ги работещи в държавни и общински организации.

Малко повече са работещите с технически специалности, които одобряват интимните отношения на работното място, в сравнение с работещите с технически специалности, които не ги одобряват ($X^2=8,122$; $p=0,044$). По-голям е дялът на работещи в хуманитарни професии, които не одобряват интимните отношения на работното място, в сравнение с работещи с хуманитарни професии, които ги одобряват.

По-голям дял работещи със средно образование одобряват интимните отношения на работното място в сравнение с висшестите, които по-често заявяват, че такива отношения не ги интересуват ($X^2=13,313$; $p=0,004$).

Най-младите работещи най-често одобряват интимни отношения на работното място, а най-възрастните най-често не се интересуват от такива взаимоотношения ($X^2=32,683$; $p<0,001$).

Най-често работещите с най-малък трудов стаж се отнасят положително към интимни отношения на работното място, а тези с най-дългогодишен трудов стаж най-често не се интересуват от такива отношения ($X^2=36,424$; $p<0,001$).

По-често несемейните одобряват интимните отношения на работното място, в сравнение със семейните ($X^2=38,013$; $p<0,001$). За несемейните интимните отношения на работното място са допълнителна възможност за намиране на партньор, докато семейните вече имат свой партньор.

6. Резултати за роли в екипа

Екипните роли са многообразни, но хората често имат предпочитания към някоя/и.



Фигура 6 Йерархия на предпочитанията към роли в екипа

Най-предпочитана е ролята на „Изпълнител” ($x = 10,92$). На следващо място, с малка разлика, е ролята „Колективист” ($x = 10,67$), последвана от ролята „Довършител” (9,24). На четвърто място в йерархията се намира ролята „Търсач на възможности” ($x = 9,02$), следвана от ролята „Контрольор” ($x = 8,93$). Най - ниско в йерархията на предпочитанията на работещите са разположени ролите „Новатор” ($x = 8,57$) „Моделиер” ($x = 6,46$) и „Координатор” ($x = 4,35$).

Няма статистически значими различия между степента на предпочитане на ролите на Изпълнител и Колективист ($t = 0,772$; $p = 0,44$); между ролите Довършители и Търсач на възможности ($t = 1,187$; $p = 0,238$); между ролите Контрольор и

Търсач на възможности ($t=1,859$; $p=0,066$); между ролите Контрольор и Новатор ($t=0,876$; $p=0,383$). Ролята на Колективиста е значимо по-предпочитана от тази на Довършителя ($t=4,425$; $p<0,001$). Ролята на Новатор е значимо по-предпочитана от тази на Моделиер ($t=13,767$; $p<0,001$). Ролята на Моделиер е значимо по-предпочитана от тази на Координатор ($t=9,067$; $p<0,001$).

В изследване сред млади инженерни специалисти в Пакистан е установено, че най-разпространени са ролите: Изпълнител, Координатор, Оформител и Работник в екип/Масовик/ Колективист (Ibn-e-Hassan, 2014).

Наблюдава се статистическо значимо различие между работещите в техническата сфера и тези с хуманитарни професии за ролята Колективист ($F=6,607$; $p=0,01$). Тази роля е по-характерна за работещите в сферата на техническите професии ($M=11,99$; $SD=6,87$), в сравнение с работещите в хуманитарната област ($M=10,46$; $SD=6$). Колективистите се отличават с дипломатичност, кооперативност и загриженост към колегите си, но заедно с това са по-малко решителни в напрегнати ситуации и лесно се влияят от другите около себе си.

Работещите на село и в големите градове изпълняват по-често ролята „Колективист“ ($F=2,833$; $p=0,037$), в сравнение с тези, работещи в малките градове ($M_{\text{село}} = 11,89$; $SD_{\text{село}} = 7,13$; $M_{\text{малък град}} = 9,92$; $SD_{\text{малък град}} = 5,42$; $M_{\text{голям град}} = 11,02$; $SD_{\text{голям град}} = 6,44$; $M_{\text{столица}} = 9,34$; $SD_{\text{столица}} = 5,72$; $P_{\text{LSD село-малък град}} = 0,05$; $P_{\text{LSD голям град-малък град}} = 0,03$).

Ролята Колективист се упражнява по-често ($F=3,14$; $p=0,043$) от работещите с ниски доходи, отколкото тези с високи и средни финансови възможности ($M_{\text{по-зле от средното}} = 11,99$; $SD_{\text{по-зле от средното}} = 7,12$; $M_{\text{както средното}} = 10,55$; $SD_{\text{както средното}} = 6,08$; $M_{\text{по-добро от средното}} = 9,96$; $SD_{\text{по-добро от средното}} = 5,43$; $P_{\text{LSD ниски доходи – средни доходи}} = 0,026$; $P_{\text{LSD ниски доходи – високи доходи}} = 0,023$).

Работещите с по-високи материални възможности по-често ($F=3,12$; $p=0,044$) упражняват ролята Координатор, в сравнение с тези, които имат по-ниски от средните за страната доходи ($M_{\text{по-зле от средното}} = 3,79$; $SD_{\text{по-зле от средното}} = 3,54$; $M_{\text{както средното}}$

= 4,33; $SD_{\text{както средното}} = 3,54$; $M_{\text{по-добро от средното}} = 5,12$; $SD_{\text{по-добро от средното}} = 4,75$; $P_{\text{LSD ниски доходи – високи доходи}} = 0,013$).

Работещите с по-високи материални възможности по-често ($F=5,45$; $p=0,004$) упражняват ролята Моделиер, в сравнение с тези, които имат средни и по-ниски от средните за страната доходи ($M_{\text{по-зле от средното}} = 6,11$; $SD_{\text{по-зле от средното}} = 5,00$; $M_{\text{както средното}} = 6,27$; $SD_{\text{както средното}} = 4,65$; $M_{\text{по-добро от средното}} = 8,11$; $SD_{\text{по-добро от средното}} = 6,61$; $P_{\text{LSD ниски доходи – високи доходи}} = 0,005$; $P_{\text{LSD средни доходи – високи доходи}} = 0,001$).

Като независим фактор, възрастта диференцира две от ролите в екипа, като за работещите във възрастовата група от 45 до 68 години е по-характерна ролята „Координатор“ ($F=4,048$; $p=0,018$), в сравнение с най-младите работещи ($M_{18-30}=10,81$; $SD_{18-30}=3,67$; $M_{31-44}=10,68$; $SD_{31-44}=3,83$; $M_{45-68}=11,37$; $SD_{45-68}=3,61$; $P_{\text{Tukey } 18-30 / 45-68} = 0,013$). Характерно за координаторите е, че те са уверени, добре организирани, което ги прави успешни в изясняването на целите и умеят да мотивират останалите служители. Делегират задачи, които понякога могат да са свързани с лични цели.

Ролята „Моделиер“ се изпълнява по-често ($F=4,199$; $p=0,015$) от работещите на възраст между 31-44 години, в сравнение с по-възрастните работещи ($M_{18-30} = 6,73$; $SD_{18-30} = 4,94$; $M_{31-44} = 6,88$; $SD_{31-44} = 5,39$; $M_{45-68} = 5,66$; $SD_{45-68} = 4,15$; $P_{\text{Tukey } 31-44 / 45-68} = 0,019$). Моделиерите са динамични и притежаващи куража да поемат рискове. Обикновено действат сами и лесно губят търпение, когато хората около тях работят с по-бавни темпове. Постигат успехи на работното си място, но често за сметка на човешките отношения.

Служителите със средно образование в по-голяма степен са склонни да заемат ролята Колективист ($M_{\text{средно}}=11,30$; $SD_{\text{средно}}=6,72$; $M_{\text{висше}}=10,36$; $SD_{\text{висше}}=5,87$; $F=4,026$; $p=0,045$). Те са готови да подкрепят всяко добро предложение и са загрижени за своите колеги. Когато членовете на екипа имат нужда да бъдат изслушани и подкрепени, Колективистът е този, който го прави, като заедно с това се грижи като цяло екипът да е емоционално спокоен.

Работещите с висше образование по-често изпълняват ролята Изпълнител, в сравнение с тези със средно образование ($M_{\text{средно}}=10,02$; $SD_{\text{средно}}=5,59$; $M_{\text{висше}}=11,35$; $SD_{\text{висше}}=5,51$; $F=9,976$; $p=0,002$). За тях е по-характерна и ролята на Контрольор ($M_{\text{средно}}=8,33$; $SD_{\text{средно}}=4,99$; $M_{\text{висше}}=9,25$; $SD_{\text{висше}}=4,61$; $F=6,574$; $p=0,011$). Работещите с висше образование са добри стратегии, благоразумни и сериозни личности. Умеят да разглеждат проблемите обективно, да виждат повече възможности и да подхождат към задачите систематично, но понякога са твърде критични към изпълнението им. По-скоро се отнасят нетолерантно към по-бавно действащите хора и тези, които не са систематични в действията си.

За служителите с над 20-годишен стаж е по-характерна ролята Координатор, в сравнение със служителите с по-малък трудов стаж ($F=4,289$; $p=0,005$). За служителите с трудов стаж над 13 години също е по-характерна ролята Координатор, в сравнение със служителите с по-малък трудов стаж ($M_{3м.-5г.}=3,85$; $SD_{3м.-5г.}=3,51$; $M_{6г.-12г.}=4,06$; $SD_{6г.-12г.}=3,51$; $M_{13-20г.}=4,69$; $SD_{13-20г.}=4,32$; $M_{\text{над } 20г.}=5,09$; $SD_{\text{над } 20г.}=3,59$; $P_{LSD \text{ } 3м.-5г./13-20г.}=0,041$; $P_{LSD \text{ } 3м.-5г./\text{над } 20г.}=0,001$; $P_{LSD \text{ } 6-12г./\text{над } 20г.}=0,008$).

Ролята „Моделierer“ е по-характерна за несемейните, в сравнение със семейните работещи ($M_{\text{несемейни}}=6,94$; $SD_{\text{несемейни}}=4,69$; $M_{\text{семейни}}=6,18$; $SD_{\text{семейни}}=5,14$; $F=4,177$; $p=0,041$).

Не се наблюдават статистически значими различия по пол за ролите в екипа, както и по тип организация. Ролите в екипа остават относително стабилни спрямо пола и типа организация. Те не са значими за типа роля в екипа. Anderson & Slear (2004) откриват статистически значими различия по пол, като мъжете предпочитат ролите Председател/Координатор, Оформител/Довършител и Растение, в сравнение с жените, за които е по-характерна ролята Работник в екипа/Колективист.

Относително най-стабилна е ролята Довършител, тъй като тя не се влияе значимо от изследваните независими признаци. Най-вариативна е ролята Колективист, тъй като тя се различава значимо според професията, материалното положение, местоживеенето и образованието. Най-диференциращи фактори са образованието и материалното положение.

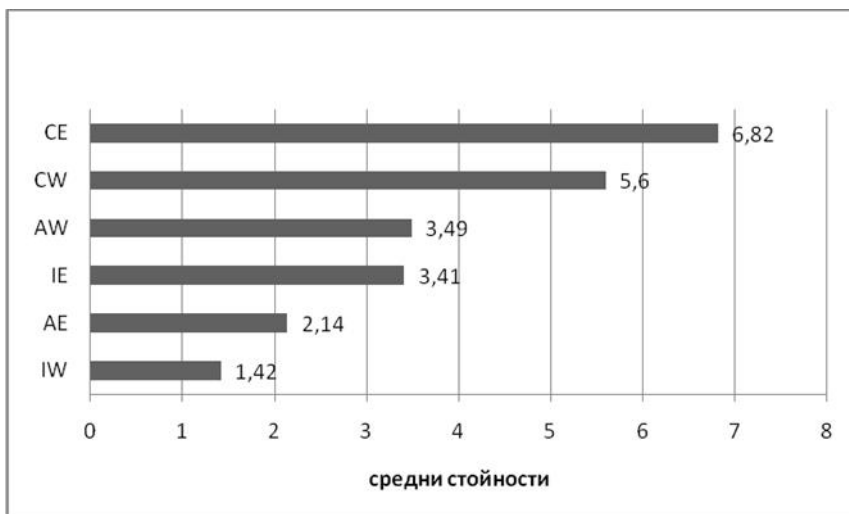
Таблица 8 Корелации между ролите в екипа

		Изпълнител	Координатор	Моделиер	Контрольор	Колективист	Довършител	Новатор	Търсач на възможности
Изпълнител	г	1	-,068	-,115**	-,023	-,182**	-,106**	-,319**	,048
	р		,059	,001	,515	,000	,003	,001	,609
Координатор	г	-,068	1	-,094**	-,125**	,047	-,137**	-,079	-,325**
	р	,059		,009	,000	,190	,000	,418	,000
Моделиер	г	-,115**	-,094**	1	-,045	-,314**	-,093**	-,058	,015
	р	,001	,009		,213	,000	,009	,551	,876
Контрольор	г	-,023	-,125**	-,045	1	-,167**	-,159**	-,120	-,283**
	р	,515	,000	,213		,000	,000	,217	,002
Колективист	г	-,182**	,047	-,314**	-,167**	1	-,166**	-,395**	-,151
	р	,000	,190	,000	,000		,000	,000	,110
Довършител	г	-,106**	-,137**	-,093**	-,159**	-,166**	1	-,009	-,208*
	р	,003	,000	,009	,000	,000		,929	,026
Новатор	г	-,319**	-,079	-,058	-,120	-,395**	-,009	1	,041
	р	,001	,418	,551	,217	,000	,929		,694
Търсач на възможности	г	,048	-,325**	,015	-,283**	-,151	-,208*	,041	1
	р	,609	,000	,876	,002	,110	,026	,694	

Изпълнението на една екипна роля изключва изпълнението и на друга – корелациите между повечето роли в екипа са статистически значими, но отрицателни. При работещите не се установи екипна роля, чието предпочитание да е свързано и с предпочитането на друга роля в екипа. При някои екипни роли нежеланието за изпълнение на друга роля е много силно изразено – това се отнася за двойките роли Изпълнител-Новатор; Координатор-Търсач на възможности; Моделиер-Колективист; Колективист-Новатор.

7. Резултати за междуличностна ориентация (FIRO-B).

Резултатите по скалите от въпросника, измерващ междуличностна ориентация като контрол, инклузия и афекция, са представени на следващата фигура.



Фигура 7 Йерархия на скалите от въпросник за междуличностна ориентация

Водеща скала е „CE” (деклариран контрол, доминантност), следвана от „CW” (изискван контрол). На трето място е ранжирана скала „AW” (изисквана афекция), последвана от „IE” (декларирана инклузия). Най-ниска позиция заемат скалите AE (декларирана афекция, емоционална близост) и IW (изисквана инклузия).

При повечето изследвани служители преобладават високите стойности за скалите „CE” и „CW”. Тези две скали са свързани с потребността от и за контрол. Високите стойности, характеризират служителите като поемащи отговорност върху себе си, но в същото време изпитват колебания при вземане на важни решения. По скалата „AW” по-голям процент от служителите попадат в граничните стойности (средни - между ниски и високи), което отразява една умерена селективност при осъществяване на по-близки емоционални отношения и връзки. По останалите скали преобладават ниските и екстремно ниските стойности.

Таблица 9 Честотното разпределение на нивата по скалите от въпросник за междуличностна ориентация FIRO-B

Скала \ Ниво		Брой	%
Скала „СЕ” /деклариран контрол (доминантност)	Екстремно ниско	13	1,7%
	Ниски балове	37	4,7%
	Гранични балове	102	13,0%
	Високи	304	38,7%
	Екстремно високи	330	42,0%
Скала „CW” /изискван контрол	Екстремно ниски	19	2,4%
	Ниски	81	10,3%
	Гранични	272	34,6%
	Високи	289	36,8%
	Екстремно високи	125	15,9%
Скала „AW” /изисквана афекция	Екстремно ниски	48	6,1%
	Ниски	152	19,3%
	Гранични	541	68,8%
	Високи	42	5,3%
	Екстремно високи	3	0,4%
Скала „IE” /декларирана инклузия/	Екстремно ниски	51	6,5%
	Ниски	365	46,4%
	Гранични	343	43,6%
	Високи	27	3,4%
	Екстремно високи	0	0
Скала „AE” /декларирана афекция (емоционална близост)	Екстремно ниски	181	23,0%
	Ниски	539	68,6%
	Гранични	65	8,3%
	Високи	1	0,1%
	Екстремно високи	0	0
Скала „IW” /изисквана инклузия	Екстремно ниски	529	67,3%
	Ниски	159	20,2%
	Гранични	72	9,2%
	Високи	21	2,7%
	Екстремно високи	5	0,6%

Полът се оказва диференциращ фактор за дименсията „СЕ” ($F=15,272$; $p<0,001$), като жените в по-голяма степен се стремят да поемат отговорност, свързана с ръководна роля ($M=7,01$; $SD=1,71$), в сравнение с мъжете ($M=6,4879$; $SD=1,98$).

Различия се установяват по същата скала според материалното положение на изследваните служители ($F=5,546$;

$p=0,004$), като по-малка отговорност са склонни да поемат тези с по-добро от средното за страната материално положение, отколкото тези с по-ниски доходи и както средните за страната ($M_{\text{по-зле от средното}} = 6,94$; $SD_{\text{по-зле от средното}} = 1,84$; $M_{\text{както средното}} = 6,88$; $SD_{\text{както средното}} = 1,75$; $M_{\text{по-добро от средното}} = 6,21$; $SD_{\text{по-добро от средното}} = 2,22$; $P_{LSD \text{ по-зле от средното/по-добро от средното}} = 0,005$; $P_{LSD \text{ както средното/по-добро от средното}} = 0,001$).

Установяват се статистически значими различия и според тип организация ($F=5,281$; $p=0,005$) за скалата „СЕ” (деклариран контрол) като най-слабо изразена е тази дименсия при служителите от частни организации, в сравнение с тези, работещи в държавния и общинския сектор ($M_{\text{общинска}} = 7,19$; $SD_{\text{общинска}} = 1,67$; $M_{\text{държавна}} = 7,06$; $SD_{\text{държавна}} = 1,77$; $M_{\text{частна}} = 6,67$; $SD_{\text{частна}} = 1,85$; $P_{LSD \text{ частна/държавна}} = 0,015$; $P_{LSD \text{ частна/общинска}} = 0,010$).

По скалата „ІЕ” (декларирана инклузия) работещите от столицата значително се отличават ($F=2,632$; $p=0,049$) от тези, живеещи на село и от големите градове ($M_{\text{столица}} = 3,81$; $SD_{\text{столица}} = 1,31$; $M_{\text{малък град}} = 3,50$; $SD_{\text{малък град}} = 1,39$; $M_{\text{голям град}} = 3,34$; $SD_{\text{голям град}} = 1,21$; $M_{\text{село}} = 3,17$; $SD_{\text{село}} = 1,41$; $P_{LSD \text{ село/столица}} = 0,019$; $P_{LSD \text{ голям град/столица}} = 0,024$). Живеещите в столицата имат тенденцията да се чувстват по-добре между хора и активно търсят разнообразни контакти, в сравнение с хората, живеещи по селата и големите градове.

Изследваните лица с хуманитарни професии ($M_{\text{хуманитарни}} = 5,67$; $SD_{\text{хуманитарни}} = 1,81$) притежават в по-голяма степен характеристиките от скала „СW” (изискван контрол), отколкото работещите в техническата област ($M_{\text{технически}} = 5,32$; $SD_{\text{технически}} = 1,75$; $F=4,046$; $p=0,045$). Работещите в хуманитарната област са по-склонни да се подчиняват и да бъдат ръководени при вземането на решения в сравнение с работещите в техническата сфера, които в поведението си са по-доминиращи и поставящи другите в зависима позиция.

Установяват се статистически значими различия по възраст за скалата „СW” (изискван контрол) и скалата „AW” (изисквана афекция). Скалата „СW” е най-силно изразена при най-младите, в сравнение с най-възрастните ($M_{18-30} = 5,82$; $SD_{18-30} = 1,81$).

$_{30}=5,82$; $M_{31-44}=5,51$; $SD_{31-44}=1,83$; $M_{45-68}=5,44$; $SD_{45-68}=1,82$; $P_{LSD18-30/45-68}=0,024$; $F=3,034$; $p=0,049$).

Скалата „AW” е най-силно изразена при 31-44 годишните, в сравнение с най-младите ($M_{31-44}=3,67$; $SD_{31-44}=1,18$; $M_{45-68}=3,49$; $SD_{45-68}=1,24$; $M_{18-30}=3,30$; $SD_{18-30}=1,51$; $P_{LSD18-30/31-44}=0,002$; $F=4,977$; $p=0,007$). 31-44 годишните изискват от останалите те да поемат инициативата за по-близки емоционални отношения, в сравнение с по-младите, които проявяват предпазливост към хората, с които установяват по-близки емоционални връзки.

За служителите със средно образование е по-характерна скалата „IW” (изисквана инклузия), отколкото за тези с висше образование ($M_{\text{средно}}=1,65$; $SD_{\text{средно}}=1,88$; $M_{\text{висше}}=1,31$; $SD_{\text{висше}}=1,56$; $F=7,196$; $p=0,007$). Служителите със средно образование изпитват по-силна потребност да бъдат приети и да принадлежат към дадена група, в сравнение с висшистите, които проявяват тенденцията да контактуват с определен и по-малък кръг от хора.

Установяват се статистически значими различия по трудов стаж за скалите „IE” (декларирана инклузия), „IW” (изисквана инклузия).

Служителите с трудов стаж между 13 и 20 години в най-малка степен се характеризират с особеностите на скалата „IE” ($F=3,053$; $p=0,028$), в сравнение с тези с различен трудов стаж от техния ($M_{3м.-5г.}=3,53$; $SD_{3м.-5г.}=1,34$; $M_{\text{над } 20г.}=3,47$; $SD_{\text{над } 20г.}=1,28$; $M_{6г.-12г.}=3,46$; $SD_{6г.-12г.}=1,19$; $M_{13-20г.}=3,14$; $SD_{13-20г.}=1,30$; $P_{LSD\ 3м.-5г./13-20г.}=0,005$; $P_{LSD\ 6-12г./13-20г.}=0,023$; $P_{LSD\ 13-20г./\text{над } 20г.}=0,019$). Служителите с трудов стаж между 13 и 20 години се стремят към повече контакти и се чувстват добре, когато са сред хора, в сравнение с останалите групи по трудов стаж.

Скалата „IW” е най-силно изразена при работещите с най-дълъг трудов стаж ($F=2,977$; $p=0,031$), в сравнение със служителите работещи от 6-12 години и тези с 13-20 годишен трудов стаж ($M_{\text{над } 20г.}=1,60$; $SD_{\text{над } 20г.}=1,86$; $M_{3м.-5г.}=1,54$; $SD_{3м.-5г.}=1,79$; $M_{6г.-12г.}=1,20$; $SD_{6г.-12г.}=1,50$; $M_{13-20г.}=1,19$; $SD_{13-20г.}=1,41$; $P_{LSD\ 6-12г./\text{над } 20г.}=0,02$; $P_{LSD\ 13-20г./\text{над } 20г.}=0,026$). Работещите най-дълго в организацията изразяват силен стремеж към привличане на

вниманието към себе си и желание да бъдат приети от околните. Принадлежността към дадена група е от голямо значение за тях.

Дименсиите на интерперсоналната ориентация остават относително стабилни спрямо семейното положение на изследваните служители. Относително най-стабилна е скалата „АЕ”, тъй като тя не се влияе значимо от изследваните независими социално – демографски признаци. Най-вариативна е скалата „СЕ”, тъй като тя се различава значимо според пола, типа организация и материалното положение на служителите.

Таблица 10 Корелации между дименсиите на интерперсоналната ориентация

		IE	IW	CE	CW	AE	AW
IE декларирана инклузия	г	1	,428**	,263**	,324**	,276**	-,190**
	р		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
IW изисквана инклузия	г	,428**	1	,269**	,192**	,319**	-,271**
	р	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
СЕ деклариран контрол	г	,263**	,269**	1	,063	,064	-,018
	р	<0,001	<0,001		,079	,073	,622
CW изискван контрол	г	,324**	,192**	,063	1	,151**	-,078*
	р	<0,001	<0,001	,079		<0,001	,028
АЕ декларирана афекция	г	,276**	,319**	,064	,151**	1	-,190**
	р	<0,001	<0,001	,073	<0,001		<0,001
AW изисквана афекция	г	-,190**	-,271**	-,018	-,078*	-,190**	1
	р	<0,001	<0,001	,622	,028	<0,001	

Нарастването на декларираната инклузия се съпровожда с нарастване и на изискваната инклузия. Стремeжът към включеност се свързва с действия от своя страна и очаквани ответни действия от другата страна. Изискваният контрол и декларираният контрол не са свързани помежду си. Вземането на решения, поемането на отговорност и зависимостта в отношенията не са свързани помежду си. Декларираната и изискваната афекция са свързани обратнопропорционално. При нарастване на демонстрираната близост към околните по-малко се очаква те да поемат инициатива да проявяват такава.

8. Взаимовръзки между изследваните компоненти на междуличностните отношения

8.1. Резултати за социална желателност

Социалната желателност е израз на стремеж за получаване на одобрение, включително на работното място.

Таблица 11 Взаимовръзка между Социална желателност и измеренията на ОГП

Измерения на ОГП	Социална желателност	
	г	р
Индивидуална инициатива	0,094	0,009
Граждански добродетели и лоялност	0,211	<0,001
Алтруизъм	0,083	0,02
Състрадание	0,152	<0,001
ОГП	0.160	<0.001

Установяват се статистически значими, но слаби, правопрпорционални взаимовръзки между социалната желателност при служителите и ОГП и неговите дименсии. Колкото по-висока е социалната желателност, толкова по-склонни са лицата да се ангажират в ОГП и във всяка от дименсиите му.

Съществува статистически значима обратнопропорционална взаимозависимост между социалната желателност и кофликтите на работното място ($r = -0,211$; $p < 0,001$). Колкото по-висока е социалната желателност, толкова по-малко реализирани конфликти ще има на работното място и обратно- колкото по-ниска е социалната желателност, толкова повече ситуации на противоречия ще има.

Съществуват статистически значими правопрпорционални взаимозависимости между социалната желателност и отделните аспекти на удовлетвореността от взаимоотношенията между колегите и ръководителите на работното място. По-силна е взаимовръзката между висока социална желателност (стремеж за получаване на одобрение) и удовлетвореност от ръководителя. Колкото по-удовлетворени са служителите, толкова по-висока социална желателност ще проявяват и обратно.

Таблица 12 Взаимозависимост между Социална желателност и аспекти на удовлетвореността от взаимоотношенията на работното място

Скали на удовлетвореност от	Социална желателност	
	г	р
Подкрепа	0,216	<0,001
Доверие	0,241	<0,001
Служебни отношения	0,286	<0,001
Обратна връзка	0,331	<0,001
Ориентация на ръководителя към задачите	0,342	<0,001
Ориентация на ръководителя към човешките отношения	0,339	<0,001

Работещите, които са съобщили, че са преживели/преживяват интимна връзка на работното място, са по-откровени в отговорите си ($\text{Chi-Square}=16,569$; $p<0,001$). Тези, които съобщават, че не са имали интимни отношения на работното място, проявяват по-висока социална желателност.

По-откровените работещи открито одобряват прояви на интимност на работното място, но също така и открито демонстрират неприязънта си към тях. Работещите с по-висока социална желателност заявяват, че не се интересуват от такъв вид отношения в работата ($\text{Chi-Square}=21,586$; $p<0,001$).

По-висок стремеж за одобрение проявяват работещи, за които не е характерна декларирана инклузия (свързана със стремежа да контактуваш с хора). По-висок стремеж за одобрение проявяват работещи, за които не е характерна изисквана инклузия (свързана със стремежа за принадлежност). По-висок стремеж за одобрение проявяват работещи, за които не е характерен изискван контрол (свързан със стремеж за контролиране и зависимост във взаимоотношенията). По-висок стремеж за одобрение проявяват работещи, за които не е характерна декларирана афекция (свързана със стремеж за установяване на близки отношения).

По-висок стремеж за одобрение проявяват работещи, за които е характерна изисквана афекция (свързана с избора на близък кръг контакти).

Таблица 13 Взаимозависимост между бал Социална желателност и междуличностна ориентация

Скали междуличностна ориентация	Социална желателност	
	г	р
IE декларирана инклузия	-0,179	<0,001
IW изисквана инклузия	-0,191	<0,001
CE деклариран контрол	0,017	,630
CW изискван контрол	-0,148	<0,001
AE декларирана афекция	-0,146	<0,001
AW изисквана афекция	0,190	<0,001

Тези взаимовръзки все пак са слаби, но статистически значими.

По-висока социална желателност проявяват изпълняващите роли на Изпълнител (интересува се от практически решения и от задачите) и Координатор (с ръководни и организаторски функции) в екипа, а по-ниска е социалната желателност на Моделиера (предизвикателен, рискуващ) в екипа.

Таблица 14 Взаимозависимост между социална желателност и роли в екипа

Роли в екипа	Социална желателност	
	г	р
Изпълнител	0,112	0,002
Търсач на възможности	0,111	0,240
Новатор	0,069	0,482
Координатор	,088	0,014
Моделиер	-0,108	0,003
Колективист	0,047	0,188
Довършител	0,032	0,377
Контрольор	0,004	0,917

8.2.Резултати за ОГП

Организационното гражданско поведение и неговите дименсии стимулират подпомагане и сътруднически тип отношения, което е свързано с удовлетвореност от взаимоотношенията.

Установяват се, макар и ниски, статистически значими правопрпорционални взаимовръзки между аспектите на удовлетвореността и измеренията на организационното гражданско поведение. Корелациите варират от слаби до средни, но всички са значими. Колкото по-доволни и удовлетворени са служителите, толкова повече се ангажират в организационно гражданско поведение и обратно, при неудовлетвореност от отношенията е налице неангажиране в организационно гражданско поведение.

ОГП и удовлетвореността по принцип се свързват с положителни преживявания на работното място. В широк смисъл и двата конструкта могат да се разбират като начин на включване на индивида в различните системи от обществени/социални отношения, а в тесен смисъл – като положително преживяване, което възниква в резултат на реализирано поведение. Удовлетвореността е положително афективно състояние, което е свързано с реализирането на организационно гражданско поведение и установената положителна взаимовръзка доказва тяхното взаимно допълване.

Възможно е тези, които са удовлетворени от взаимоотношенията с колегите си и ръководителите да имат по-малко проблеми, което може да им позволи и предостави повече време и ресурси за ангажиране в ОГП, да предлагат помощта си на тези, които са по-малко удовлетворени във взаимоотношенията. От друга страна, когато работещите чувстват ниска удовлетвореност във взаимоотношенията, не са склонни да отделят време и ресурси за ОГП. Повишаването на равнището на удовлетвореност води до увеличаване равнището/проявите на ОГП. Неудовлетворените служители не биха били склонни да инвестират време и усилия в дейности, различни от техните конкретни трудови задължения. Тези данни са в подкрепа и на предишни прочувания, разкриващи

статистически значима взаимовръзка между удовлетвореността и проявите на ОГП: колкото по-удовлетворени са работещите, толкова по-склонни са те да се включват и да се ангажират в различните форми на ОГП (Uzonwanne, 2014; Podsakoff et al., 2000; Spector, 2006).

Таблица 15 Взаимозависимост между измеренията на ОГП и аспектите на удовлетвореност от колегите и обратна връзка за изпълнение на задачи

	Доверие		Подкрепа		Служебни отношения		Обратна връзка за изпълнение на задачата		Ориентация на ръководите ля към задачите		Ориентация на ръководите ля към човешките отношения	
	г	р	г	р	г	р	г	р	г	р	г	р
Индивидуална инициатива	0,186	<0,001	0,178	<0,001	0,152	<0,001	0,146	<0,001	0,076	0,034	0,096	0,007
Граждански добродетели и лоялност	0,302	<0,001	0,298	<0,001	0,308	<0,001	0,288	<0,001	0,254	<0,001	0,283	<0,001
Алтруизъм	0,228	<0,001	0,200	<0,001	0,184	<0,001	0,178	<0,001	0,104	0,004	0,124	0,001
Състрадание	0,153	<0,001	0,152	<0,001	0,139	<0,001	0,127	<0,001	0,121	0,001	0,123	0,001
ОГП	0,27	<0,001	0,257	<0,001	0,243	<0,001	0,23	<0,001	0,167	<0,001	0,192	<0,001

Удовлетвореността от ориентацията на ръководителя към отношенията увеличава проявите на организационно гражданско поведение (линейният регресионен модел е адекватен за описание на зависимостта – $F=29,901$; $p<0,001$; влиянието е слабо – $R=0,192$; $R^2=0,037$, т.е. само 3,7% от ОГП се обяснява с удовлетвореността от ориентацията на ръководителя към отношенията; $t=5,468$; $p<0,001$; $B=0,364$).

Удовлетвореността от ориентацията на ръководителя към задачите увеличава проявите на организационно гражданско поведение (линейният регресионен модел е адекватен за описание на зависимостта – $F=22,489$; $p<0,001$; влиянието е слабо – $R=0,167$; $R^2=0,028$, т.е. само 2,8% от ОГП се обяснява с удовлетвореността от ориентацията на ръководителя към задачите; $t=4,742$; $p<0,001$; $B=0,38$).

Удовлетвореността от служебните отношения увеличава проявите на организационно гражданско поведение (линейният регресионен модел е адекватен за описание на зависимостта – $F=49,311$; $p<0,001$; влиянието е слабо – $R=0,243$; $R^2=0,059$, т.е. само 5,9% от ОГП се обяснява с удовлетвореността от служебните отношения; $t=7,022$; $p<0,001$; $B=0,634$).

Удовлетвореността от подкрепата в работата увеличава проявите на организационно гражданско поведение (линейният регресионен модел е адекватен за описание на зависимостта – $F=55,657$; $p<0,001$; влиянието е слабо – $R=0,257$; $R^2=0,066$, т.е. само 6,6% от ОГП се обяснява с удовлетвореността от подкрепата в работата; $t=7,46$; $p<0,001$; $B=1,132$).

Удовлетвореността от доверието между колегите увеличава проявите на организационно гражданско поведение (линейният регресионен модел е адекватен за описание на зависимостта – $F=61,427$; $p<0,001$; влиянието е слабо – $R=0,27$; $R^2=0,073$, т.е. само 7,3% от ОГП се обяснява с удовлетвореността от доверието между колегите; $t=7,838$; $p<0,001$; $B=1,575$). Същите статистически показатели са за предсказване на удовлетвореността от доверието между колегите, зависеща от ОГП. В потвърждение на настоящите резултати се откриват доказателства и в други изследвания, посочващи, че доверието е взаимосвързано с ОГП и високите степени на доверие повишават проявите му (Dolan et al., 2013). Robinson and Morrison (1995) откриват статистически значима взаимовръзка между доверието и гражданските добродетели.

Резултатите от регресионните анализи доказват същественото влияние на удовлетвореността от взаимоотношенията върху ОГП, което показва, че ангажирането

в ОГП зависи от протичащият на междуличностно ниво обмен (нагласи, взаимоотношения между работещите).

Таблица 16 Взаимовръзка между ОГП и измеренията му с конфликтни отношения

Измерения на ОГП	Конфликти	
	г	р
ОГП	0,211	<0,001
Индивидуална инициатива	0,242	<0,001
Граждански добродетели и лоялност	0,096	0,007
Алтруизъм	0,157	<0,001
Състрадание	0,196	<0,001

Организационното гражданско поведение и неговите аспекти се проявяват по-често при конфликтни взаимоотношения от една страна като вид компенсация чрез следване на друго поведение, което служи за пример, за да не се мисли върху несполуките и да се подобрят съществуващите взаимоотношения. От друга страна ОГП и неговите аспекти са свързани с функционалната, а не деструктивната роля на конфликтите за развитието на организацията.

Проявите на организационно гражданско поведение увеличават конфликтите на работното място (линейният регресионен модел е адекватен за описание на зависимостта – $F=36,699$; $p<0,001$; влиянието е слабо – $R=0,211$; $R^2=0,045$, т.е. само 4,5% от конфликтните отношения в работата се обясняват с прояви на ОГП; $t=6,058$; $p<0,001$; $B=0,19$), защото от една страна хората недоволстват при изпълнение на допълнителни задачи, не пряко свързани с техните ангажименти в работата, а от друга страна останалите ги възприемат по-негативно – като „натегачи” и вероятни манипулатори, които в бъдеще ще изискват ответна услуга.

Повече работещи с ниско равнище на ОГП са против интимни взаимоотношения на работното място, в сравнение с работещи с високо равнище на ОГП ($\text{Chi-Square}=8,344$; $p=0,015$).

По-изразени форми на ОГП проявяват работещи, за които не е характерна декларирана инклузия (свързана със стремежа да контактуваш с хора); не е характерна изисквана

инклузия (свързана със стремежа за принадлежност); не е характерен изискван контрол (свързан със стремеж за контролиране и зависимост във взаимоотношенията).

Таблица 17 Взаимовръзка между измеренията на организационното гражданско поведение и междуличностната ориентация по Щутц

	IE декларирана инклузия		IW изисквана инклузия		CE деклариран контрол		CW изискван контрол		AE деклариран а афекция		AW изисквана афекция	
	г	р	г	р	г	р	г	р	г	р	г	р
Индивидуална инициатива	-0,229	<0,001	-0,163	<0,001	-,206	<0,001	-,057	0,110	-,048	0,175	,073	,040
Граждански добродетели и лоялност	-,260	<0,001	-,199	<0,001	-,141	<0,001	-,193	<0,001	-,066	,066	,126	<0,001
Алтруизъм	-,193	<0,001	-,161	<0,001	-,211	<0,001	-,070	,051	-,034	,336	,088	,013
Състрадание	-,213	<0,001	-,185	<0,001	-,107	,003	-,103	,004	-,105	,003	,097	,007

По-изразени форми на ОГП проявяват работещи, за които е характерна изисквана афекция (свързана с изисквания за инициране на емоционална близост от тесния кръг контакти). Тези взаимовръзки все пак са слаби, но статистически значими.

Новаторите и Колективистите по-рядко проявяват ОГП, но взаимовръзката е слаба. Вероятно Новаторите са по-фокусирани върху творчество и неприемането на идеите им може да ги отблъсне от останалите в екипа. Колективистите са дипломатични, но е възможно да приемат ОГП като нерегламентирано поведение, което е неизвестно как ще бъде прието от останалите.

Не се откриват статистически значими взаимовръзки между измеренията на ОГП и ролите в екипа, с изключение на

по-редките прояви на Алтруизъм и подпомагащо поведение при Моделиера, както и по-редките прояви на Граждански добродетели и лоялност към организацията при Колективиста (това са слаби, но значими взаимовръзки). Колективистът не е склонен да проявява форми на ОГП, насочени към организацията, тази екипна роля е насочена към хората, а не към институцията.

Таблица 18 Корелации между ОГП и ролите в екипа

Екипни роли		ОГП	Индивидуална инициатива	Граждански добродетели и лоялност към организацията	Алтруизъм, подпомагащо поведение	Състрадание към колегите
Новатор	г	-,210*	-,069	,034	-,014	-,048
	р	,030	,053	,344	,691	,182
Търсач на възможности	г	-,009	,019	,024	,019	,038
	р	,925	,595	,498	,596	,295
Изпълнител	г	-,030	,042	-,008	,061	,032
	р	,399	,244	,833	,089	,369
Координатор	г	,027	,004	,022	,013	-,004
	р	,444	,909	,548	,719	,906
Моделиер	г	,036	-,066	-,051	-,123**	-,039
	р	,314	,067	,155	,001	,277
Контрольор	г	,012	,033	,017	,023	,048
	р	,738	,351	,638	,523	,178
Колективисти	г	-,084*	-,187	-,282**	-,065	-,081
	р	,019	,054	,003	,506	,407
Довършител	г	,034	-,008	,022	-,075	,029
	р	,344	,933	,815	,429	,756

8.3.Резултати за конфликти

Част от взаимовръзките на конфликтните отношения на работното място с някои от изследваните феномени са описани по-горе.

По-силно изразени са конфликтните отношения на работното място при работещи, за които не е характерен деклариран контрол (свързан с поемане на отговорност); не е характерна изисквана афекция (свързана с изисквания за

иницииране на емоционална близост от тесния кръг контакти).
Тези взаимовръзки все пак са слаби, но статистически значими.

Таблица 19 Взаимовръзки между конфликтни отношения и дименсии на междуличностната ориентация по Шутц

	IE деклариран а инклузия		IW изисквана инклузия		CE деклариран контрол		CW изискван контрол		AE декларира на афекция		AW изисквана афекция	
	г	р	г	р	г	р	г	р	г	р	г	р
Конфликтни отношения	-0,051	0,15 7	0,032	0,37 2	- ,167 **	<0,00 1	0,03 3	0,35 2	0,01 6	0,65 5	- ,082 *	0,02 1

Конфликтните отношения в работата са по-рядко срещани при изпълняващите ролите на Изпълнител, Координатор и Колективист, но са малко по-чести при Моделиера (обичайният предизвикателствата, риска, напрежението).

Таблица 20 Взаимовръзки между конфликтните отношения в работата и екипните роли

Роля в екипа		Конфликти
Изпълнител	г	- ,097**
	р	,007
Координатор	г	- ,102**
	р	,004
Моделиер	г	,097**
	р	,007
Контрольор	г	,028
	р	,436
Колективист	г	- ,077*
	р	,031
Довършител	г	,020
	р	,585
Новатор	г	,056
	р	,568
Търсач на възможности	г	- ,108
	р	,254

Собственият опит от интимни отношения на работното място е съпроводен с повече конфликтни отношения (Chi-Square=19,296; $p<0,001$).

Наблюдаването на интимни отношения на работното място между колеги е съпроводено с повече конфликтни отношения (Chi-Square=57,785; $p<0,001$).

Повече работещи, които одобряват интимните отношения на работното място, преживяват високо равнище на конфликтност в работата (Chi-Square=17,767; $p=0,007$). Работещите, които не се интересуват от интимни отношения на работното място, безразлични са към тях, преживяват по-малко конфликти в работата.

8.4. Резултати за удовлетвореност от взаимоотношенията на работното място

Удовлетвореността от взаимоотношенията на работното място логично е свързана с възможни възникващи конфликти.

Таблица 21 Взаимовръзки между аспекти на удовлетвореността от взаимоотношенията на работното място и конфликтни отношения в работата

Удовлетвореност от:		Конфликтни отношения
служебните отношения	г	-,351**
	р	<0,001
подкрепата	г	-,284**
	р	<0,001
доверието	г	-,273**
	р	<0,001
отношението на ръководителя към задачите	г	-,340**
	р	<0,001
отношението на ръководителя към човешките отношения	г	-,338**
	р	<0,001
обратната връзка	г	-,300**
	р	<0,001

Установяват се статистически значими обратнопропорционални взаимовръзки (умерени) между аспектите на удовлетвореност от междуличностните отношения

и конфликти на работното място. Колкото повече конфликти са налице, толкова по-ниска ще бъде удовлетвореността от колегите и прекия ръководител и обратно, колкото по-висока е удовлетвореността, толкова по-малко конфликтни ситуации ще се създават.

Установяват се статистически значими правопропорционални взаимовръзки между удовлетвореността от повечето отношения в работата и ролите: Изпълнител и Координатор.

Таблица 22 Взаимовръзки между аспекти на удовлетвореността от взаимоотношенията на работното място и ролите в екипа

Удовлетвореност от		Новатор	Гърсач на възможности	Изпълнител	Координатор	Моделер	Контрольор	Колективист	Довършител
служебните отношения	г	-,270**	0,017	,090*	,124**	0,051	-0,009	0,048	-0,017
	р	0,005	0,86	0,012	0,001	0,158	0,802	0,178	0,636
подкрепата	г	-0,156	-0,018	0,051	,114**	0,069	0,003	0,014	-0,009
	р	0,109	0,85	0,157	0,001	0,055	0,931	0,696	0,807
доверието	г	-,198*	0,029	,086*	,109**	0,001	0,008	-0,061	0,008
	р	0,041	0,759	0,016	0,002	0,971	0,826	0,09	0,82
отношението на ръководителя към задачите	г	-,222*	0,059	,084*	,092*	,117**	-0,035	,085*	0,031
	р	0,022	0,534	0,019	0,01	0,001	0,331	0,018	0,39
отношението на ръководителя към човешките отношения	г	-,276**	0,1	,105**	,112**	,093**	0,009	,100**	0,004
	р	0,004	0,29	0,004	0,002	0,009	0,804	0,005	0,904
обратната връзка	г	-,232*	0,073	,079*	,116**	0,061	0,004	0,064	0,016
	р	0,016	0,445	0,028	0,001	0,092	0,912	0,076	0,649

Налице е статистически значима правопрпорционална връзка между удовлетвореността от ръководителите и ролята на Колективиста.

Налице е статистически значима обратнопропорционална връзка между удовлетвореността от ръководителите и ролята на Моделиера.

Ролята на Новатора корелира негативно с почти всички видове удовлетвореност от отношенията в работата.

Таблица 23 Взаимовръзки между аспекти на удовлетвореността от взаимоотношенията на работното място и дименсиите на междуличностната ориентация

Удовлетвореност от		IE деклариран а инклузия	IW изисквана инклузия	CE декларира н контрол	CW изискван контрол	AE деклариран а афекция	AW изисквана афекция
служебните отношения	r	-,202**	-,282**	-0,007	-,205**	-,154**	,223**
	p	<0,001	<0,001	0,84	<0,001	<0,001	<0,001
подкрепата	r	-,205**	-,234**	-0,03	-,203**	-,110**	,193**
	p	<0,001	<0,001	0,403	<0,001	0,002	<0,001
доверието	r	-,209**	-,238**	-,092**	-,144**	-,070*	,171**
	p	<0,001	<0,001	0,01	<0,001	0,05	<0,001
отношението на ръководител я към задачите	r	-,203**	-,225**	0,007	-,189**	-,097**	,199**
	p	<0,001	<0,001	0,844	<0,001	0,007	<0,001
отношението на ръководител я към човешките отношения	r	-,206**	-,213**	-0,005	-,178**	-,083*	,222**
	p	<0,001	<0,001	0,89	<0,001	0,021	<0,001
обратната връзка	r	-,202**	-,204**	-0,044	-,160**	-,074*	,193**
	p	<0,001	<0,001	0,215	<0,001	0,037	<0,001

По-силна удовлетвореност от взаимоотношенията в работата проявяват тези, за които не е характерна декларирана инклузия (свързана със стремежа да контактуваш с хора); не е характерна изисквана инклузия (свързана със стремежа за принадлежност); не е характерен изискван контрол (свързан със стремеж за контролиране и зависимост във взаимоотношенията); не е характерна декларирана афекция (свързана със стремеж за установяване на близки отношения).

По-силна удовлетвореност от взаимоотношенията в работата проявяват тези, за които е характерна изисквана афекция (свързана с изисквания за инициативност във взаимоотношенията от близък кръг контакти).

Тези взаимовръзки все пак са слаби, но статистически значими.

Работещите, преживели интимни отношения на работното място, са по-неудовлетворени от формалните служебни отношения ($F=7,318$; $p<0,001$), от отношението на ръководителя към задачите ($F=16,121$; $p<0,001$) и към отношенията ($F=18,425$; $p<0,001$), както и от обратната връзка за изпълнението на задачите ($F=6,793$; $p=0,009$). Те вероятно търсят по-голяма емоционална близост като компенсация на своето недоволство.

8.5. Резултати за ролите в екипа на работното място и другите конструктори

Ролите в екипа също са свързани с ориентацията в междуличностните отношения.

Изпълнението на ролята на Колективист е свързано с по-чести прояви на изисквана афекция – $r=0,114$; $p<0,001$ (свързана с изисквания за инициативност във взаимоотношенията от близък кръг контакти) и на деклариран контрол – $r=0,203$; $p<0,001$ (свързан с поемане на отговорност); но с по-редки прояви на изискван контрол – $r=-0,149$; $p<0,001$ (свързан със стремеж за контролиране и зависимост във взаимоотношенията) и на декларирана афекция – $r=-0,073$; $p=0,042$ (свързана със стремеж за установяване на близки отношения).

Изпълнението на роля на Моделиер е свързано с по-чести прояви на изискван контрол – $r=0,163$; $p<0,001$ (свързан със стремеж за контролиране и зависимост във взаимоотношенията) и по-редки прояви на деклариран контрол – $r=-0,142$; $p<0,001$ (свързан с поемане на отговорност).

Изпълнението на ролите на Довършител ($r=0,084$; $p=0,02$) и Изпълнител ($r=0,105$; $p=0,003$) е свързано с по-чести прояви на изисквана афекция (свързана с изисквания за инициативност във взаимоотношенията от близък кръг

контакти), а изпълнението на ролята на Контрольор – с по-редки прояви на изисквана афекция ($r = -0,09$; $p = 0,012$) и по-чести на декларирана инклузия ($r = 0,076$; $p = 0,033$).

Изводи и заключение

От анализа на данните, получени при прилагането на методиките, могат да се направят следните изводи:

- Психометричните показатели на заложените в методиките скали са добри и съответстват на очакванията;
- Част от резултатите, получени от настоящото изследване са сравними с резултати, получени и публикувани от други автори;
- Проверките за валидност и вътрешна консистентност на скалите дадоха положителни резултати;
- Прилагането на методиките позволява да се установят тенденциите в нивото на удовлетвореност, организационно гражданско поведение, конфликтност, интимност, балансираност на ролите в екипа сред работещи в различни професионални области.

Във връзка с издигнатите хипотези, се установи следното:

Основната хипотеза, която допуска, че наличието на организационно гражданско поведение стимулира доверителни и подпомагащи междуличностни отношения на работното място, реализиращи се в атмосфера с различна степен на изразеност на конфликтност или интимна близост, свързани с индивидуалната междуличностна ориентация, ролята в екипа и социално-икономическия статус, се потвърди.

ОГП включва алтруизъм и подпомагащо поведение, свързано е с нарастване на доверието между колегите, конструктивна роля на конфликтите в работата, толерантност към интимни взаимоотношения в службата, изисквана афекция (привързаност с изисквания за инициране на емоционална близост от тесния кръг контакти), но по-слаби инклузия и контрол. Не е типично за (корелира негативно с) някои екипни роли, свързани с двата полюса на новостите и традициите в

организацията. ОГП и неговите компоненти са диференцирани от редица социално-демографски фактори като пол, възраст, образование, тип организация, семейно положение, местоживеене.

Удовлетвореността от подкрепата и доверието между колегите е свързана с ориентацията в междуличностните отношения (по-голяма при изисквана афекция), с по-малко конфликтни отношения в организацията. Удовлетвореността от подкрепата и доверието между колегите е по-голяма за работещите в сферата на хуманитарните професии, отколкото техническите. По-възрастните работещи и тези с по-голям трудов стаж са най-удовлетворени от доверието между колегите. Удовлетвореността от доверието между колегите е свързана с екипните роли на Новатор (по-малка), Изпълнител и Координатор (по-голяма). Удовлетвореността от подкрепата на колегите е по-голяма за изпълняващия екипната роля на Координатор.

Първата работна хипотеза, която допускаше, че алтруизъм и състрадание ще са водещи компоненти на организационното гражданско поведение в междуличностните отношения и ще бъдат по-силно изразени при представители на хуманитарни професии, отколкото при технически професии, както и че представителите на двете групи професии ще се различават по най-често срещаните екипни роли и по своята интерперсонална ориентация, се потвърди частично. Формите на ОГП «Състрадание към колегите» и «Алтруизъм» в потвърждение на издигната хипотеза се оказаха най-често проявявани от всички работещи. Няма значими различия между алтруизъм и състрадание като компоненти на ОГП при представители на хуманитарни и технически професии.

Професионалната сфера обаче е диференциращ фактор за изпълнението на екипната роля на Колективиста, която е предпочитана от работещите с техническа специалност, които често изпълняват взаимодопълващи се задачи, чиито резултати са пряко наблюдавани.

Работещите с хуманитарни специалности по-често са ориентирани към изискван контрол, зависимост в

междоличностните отношения, отколкото работещи с технически професии.

Професионалната сфера също така е диференциращ фактор за удовлетвореността от взаимоотношенията с колегите (от служебни формални отношения, подкрепа и доверие), която е по-висока при работещи в сферата на хуманитарните професии, отколкото в сферата на техническите професии. Професионалната сфера е диференциращ фактор също така за нагласите към интимните отношения на работното място, които са по-положителни сред работещи с технически професии.

Втората работна хипотеза, която предполагаше, че колкото по-силно е изразено ОГП, толкова по-малко конфликти ще има в организацията, по-удовлетворителни ще са взаимоотношенията с колеги и ръководители, ще е налице по-голямо одобрение към интимните взаимоотношения на работното място, но няма да има значима взаимовръзка между измерения на ОГП и ролите в екипа, се потвърди частично. Установи се, че проявите на ОГП са свързани със слабо нарастване на конфликтните отношения в организацията като възможна компенсация, форма на преодоляване на конфликтите или стимулиране чрез конструктивна насоченост на конфликтите на търсене на по-добро разпределение и изпълнение на задачите. Една от причините за възникване на конфликт може да е организационното гражданско поведение, което вероятно поражда недоволство от нерегламентираните функции, които се поемат от служителите. От друга страна ОГП е свързано с по-удовлетворителни взаимоотношения с колеги и ръководители, които вероятно позволяват по-свободно изразяване на своето мнение, дори да има конфликти в мненията, те са конструктивни за напредъка на организацията.

По-високото равнище на ОГП се съпровожда и с по-голяма толерантност към интимните отношения на работното място.

Малко на брой и слаби са взаимовръзките между ОГП като цяло и неговите измерения от една страна, и ролите в екипа от друга страна. Новаторите и Колективистите по-рядко проявяват ОГП като цяло – едните вероятно поради привързаност към традиционни разпределения на задълженията

в организацията, а другите - поради недоволството им от негативни реакции към иновации от страна на колеги. За измеренията на ОГП са характерни по-редки прояви на Алтруизъм и подпомагащо поведение при Моделиера, както и по-редки прояви на Граждански добродетели и лоялност към организацията при Колективиста. Колективистът не е склонен да проявява форми на ОГП, насочени към организацията, каквито включва измерението Граждански добродетели и лоялност към организацията; тази екипна роля е насочена към хората, а не към институцията.

Третата работна хипотеза предполагаше, че по-силно изразени са положителните аспекти на междуличностните отношения на работното място (ОГП, удовлетвореност от взаимоотношенията с колеги и ръководители, толерантност към интимни взаимоотношения в работата, умерена ориентация към инклузия, контрол и афективност в междуличностните отношения) в сравнение с негативните им аспекти (конфликтни взаимоотношения; неудовлетвореност от колеги и ръководители; непоемане на определена роля в екипа, което е свързано с дисбаланс при изпълнението на задачи; много слабо изразена и прекалено силно изразена ориентация към инклузия, контрол и афективност в междуличностните отношения). Тази хипотеза не се потвърди (Wilcoxon $Z = -0,776$; $p = 0,438$), но все пак има тенденция за лек превес в полза на положителните аспекти на междуличностните отношения в работата (виж следващата таблица).

Освен това междуличностните отношения на работното място имат не само крайно положителен или крайно отрицателен, но и амбивалентен израз (умерено положителен, умерено отрицателен) на изследваните им аспекти.

Не трябва да се забравя, че междуличностните отношения на работното място вероятно включват и други компоненти (например, агресивност, асертивност и други, непроучени в рамките на настоящия дисертационен труд).

Таблица 24 Процентно съотношение между прояви на положителните и негативните аспекти на междуличностните отношения на работното място

Положителни аспекти на междуличностните отношения на работното място - сумарен процент 487,1%; среден процент 21,18%	Негативни аспекти на междуличностните отношения на работното място - сумарен процент 439,7%; среден процент 19,12%
Висока степен на ОГП – 17,3%	Ниска степен на ОГП – 14,2%
Ниска степен на конфликтни отношения - 18,1%	Висока степен на конфликтност – 17,7%
Висока удовлетвореност от: Служебни отношения – 18,3% Подкрепа – 16% Доверие – 18,8% Ориентация на ръководителя към задачите – 17,6% Ориентация на ръководителя към отношенията – 21,5% Обратна връзка – 19,3%	Ниска удовлетвореност от: Служебни отношения – 13,1% Подкрепа – 18,1% Доверие – 19,7% Ориентация на ръководителя към задачите – 18,3% Ориентация на ръководителя към отношенията – 15,9% Обратна връзка – 17,9%
Няма нищо против интимни взаимоотношения в работата (толерантен) – 66,5%	Има против интимни взаимоотношения в работата (нетолерантен) – 33,5%
Висока степен на изпълнение на роли в екипа: Изпълнител – 12,2% Търсач на възможности – 1,8% Новатор -12,2% Координатор -13% Моделиер – 11,7% Контрольор – 14,5% Колективист – 14,1% Довършител – 16,7%	Ниска степен на изпълнение на роли в екипа: Изпълнител – 10,9% Търсач на възможности – 1,5% Новатор -10,9% Координатор -21,1% Моделиер – 19,6% Контрольор – 15,5% Колективист – 10,1% Довършител – 15,8%
Гранични (средни) стойности на аспектите на междуличностната ориентация „СЕ” /деклариран контрол (доминантност)- 13% „СW”/ изискван контрол – 34,6% „AW”/изисквана афекция – 68,8% „IE” /декларирана инклузия/-43,6% „Ае” /декларирана афекция (емоционална близост)-8,3% „IW”/ изисквана инклузия – 9,2%	Екстремни (ниски и високи) стойности на аспектите на междуличностната ориентация „СЕ” /деклариран контрол (доминантност)- 43,7% „СW”/ изискван контрол – 18,3% „AW”/изисквана афекция – 6,5% „IE” /декларирана инклузия/-6,5% „Ае” /декларирана афекция (емоционална близост)-23% „IW”/ изисквана инклузия – 67,9%

Във всеки човек е заложен потенциал за развитие още с неговото раждане. Как и кои възможности ще развие и оползотвори в своя личен и професионален живот зависи както от него самия, така и от средата, в която той се реализира. Междудуличностните отношения като част от заобикалящата лична и професионална среда, се явяват важен етап от изграждането на личността и могат да повлияят върху посоката на това изграждане – позитивна или негативна. Съществуването на плодотворни професионални междудуличностни отношения между служителите (сплотеност, доверие, помагане и др.) създава предпоставки всеки служител във времето да достига до нови и повишаващи резултати, които обогатяват както самия него, така и колегите, и организацията като цяло. Въвеждането на модерни практики налага и въвеждането на нови и адекватни подходи към повишаване удовлетвореността на персонала в организацията чрез акцентирание вниманието върху нагласите и поведенията, които водят към градивност и позитивно изграждане на организационния имидж.

Проучването на междудуличностните отношения на работното място може да допринесе за оползотворяване на професионалния и личния потенциал на човешките ресурси. Динамичните пазарни условия, новите социокултурни и социоикономически реалности обуславят необходимостта от организиране на служителите, така че да се постигне баланс, равновесие между стабилност и гъвкавост на организацията като система.

Предоставянето на автономност, делегирането на отговорности, осигуряването на възможности за използване на уменията, които личността притежава, в съчетание с подкрепа от колегите, може да повиши близо с 1/3 удовлетвореността на служителите от труда (Таир, Е., 2011).

Фокусът на теоретичния модел, подкрепен от данните в емпиричната част разкриват комплексността и динамичността на междудуличностните отношения на работното място. В духа на съвременieto, освен осигуряването на работа и доходи на служителите, обръщането на внимание на междудуличностните отношения на работното място, прави организациите по-

социално отговорни и осигуряващи на служителите си качествено приемлив трудов живот.

Като цяло, това е една вълнуваща и динамична област на научни изследвания, и настоящият дисертационен труд цели да подпомогне напредъка в тази област, като маркира няколко ключови въпроса, които се нуждаят от внимание. Резултатите от настоящото емпирично изследване разширяват предходните рамки посредством въвеждането на различни централни психологични конструкти, свързани с поведението на работното място.

Диагностицирането чрез тези методики на различните организационни нива би подпомогнало интервенцията, разбирането и подобряването на междуличностните отношения на работното място, като се поставя акцент на ангажирането и подкрепата сред служителите, тяхната готовност да се включват и в допълнителни работни дейности, отвъд техните преки и нормативни задължения. Всеки един от контекстуалните и индивидуалните фактори има своята роля в улесняването на организационния прогрес и развитие.

Работна среда, насърчаваща организационното гражданско поведение, осигурява по-висока удовлетвореност на служителите, което от своя страна повлиява и върху възприемането на междуличностните отношения като подкрепящи и изпълнени с доверие, в сферата на професионалното и психосоциално развитие на служителите.

Доверието между колегите като партньори в общуването се повишава, когато се подава обективна, достоверна информация, разбираеми съобщения и се осигурява обратна връзка за разчитането на съобщенията, открити са намеренията на подателя на информацията, той проявява топлота, доброжелателност и др. (Николов, Б., Петрова, Г. и Грънчарова, М., 2013).

Хората и взаимоотношенията между тях играят не по-малко важна роля в контекста на трудовата дейност от прякото изпълнение на задачите, свързани с целите на организацията. Отношенията могат да бъдат сложни, комплексни, но те са от съществено значение, и затова всеки един научен опит да се

дискутират, анализират и популяризират, заслужава особено внимание, дори защото хората се нуждаят един от друг.

Препоръки за бъдещи изследвания са включване на по-широк кръг от ситуационни, личностни и организационни фактори, влияещи върху изследваните конструкти, както и разширяване на модела на междуличностните отношения на работното място с повече компоненти и изследването на повече работещи, включително крос-културни изследвания.

Може да се потърси взаимовръзка между организационно гражданско поведение и поемане на риск, статус в организационната йерархия, организационна култура, иновативно, творческо поведение, организационна промяна, тормоз и мобинг на работното място, лидерски стилове за български условия, бърн-аут и др. Може да се проучи ролята на останалите аспекти на междуличностните отношения като мотиватори за вземане на решение за участие/включване в ОГП, което е важно, както за индивидуалната реализация, така и за постигане на организационните цели. Възможно е чрез лонгитудно изследване да се проследява динамиката на промяна на междуличностни отношения в работата и фактори, които я провокират.

Възможности за **практическо приложение** на резултатите от изследването могат да бъдат следните:

- Предложеният методически инструментариум би могъл да се прилага при подбор на персонала, за диагностициране преобладаващите нагласи и поведения от страна на всеки един кандидат.

- Мениджърите трябва да проектират и осигуряват подходящи програми за обучение, насочени към увеличаване на социални умения сред служителите, като например изслушване, оказване на помощ и подкрепа, разбиране и споделяне, като по този начин служителите ще възприемат заобикалящата ги социална среда на работното място, като готова да им предостави подкрепа и ресурси, което е вероятно да въздейства благоприятно върху по-устойчиви позитивни нагласи и поведение на работното място.

- за мениджърите е полезно да насърчават и подпомагат положителните взаимоотношения между колегите. При конфликтни ситуации, прилагането на ОГП може да се окаже иновативен начин за справяне с негативните оценки, нагласи и отношения в трудовата среда.

- Да се провеждат специализирани семинари, насочени към управление на човешките отношения и поддържането на организационното благосъстояние.

- Прилагане на интервенционни програми, насочени към насърчаване на положителни поведения, чувства и възприятия на служителите, с което да се стимулират и по-високи лични постижения на работното място, което ще повлияе и върху цялостното организационно представяне.

Приноси

1. Изграден е концептуален и емпиричен модел на междуличностните отношения на работното място, който не е едностранен и включва както положителни (организационно гражданско поведение, удовлетвореност от взаимоотношения с колеги и ръководители, толерантност към интимни взаимоотношения в службата, приемане и изпълнение на екипни роли), така и отрицателните страни на тези взаимоотношения (конфликтни взаимоотношения, неудовлетвореност от колеги и ръководители, непоемане на определена роля в екипа; екстремно слаба или екстремно силно изразена ориентация към инклузия, контрол и афективност в междуличностните отношения).
2. Разкрива се връзката между конкретни аспекти на удовлетвореността (от ръководителя и колегите) и организационното гражданско поведение, като се установява най-голямото значение и влияние на удовлетвореността от доверието между колегите.
3. Установи се ролята на социално-демографски фактори за диференциране на компоненти на междуличностните отношения на работното място, които най-често се повлияват от образованието и трудовия стаж, следвани от възрастта на работещите.
4. Констатира се, че професионалните сфери на хуманитарните и техническите професии се различават значимо по удовлетвореността от служебните формални отношения, по подкрепата и доверието между колегите, по нагласата към интимни отношения на работното място, по изпълняваната роля на Колективист в екипа и по изисквания контрол (подчиненост) в междуличностните отношения.

ПУБЛИКАЦИИ:

1. Станоева, Г. (2011). Прояви на състрадателна любов в сферата на подпомагащите професии. В сб.: Съвременният поглед на докторанта към науката. (Съст.) Терзийска, П., Стаматова, И. и Иванов, П. Благоевград: УИ „Н. Рилски”, 234-238.
2. Станоева, Г. (2011). Динамика на любовните стилове в интимната връзка. Годишник по Психология, 2 (2), 224-274.
3. Стоянова, С., и Станоева, Г. (2012). Приемане на другите, чувство за приетост и стремеж към приемане при представители на различни професии. *Psychological Thought*, 5 (1), 47-59.
4. Станоева, Г. (2012). Просоциално поведение и състрадателна любов. В сб.: Приложна психология и социална практика. XI Международна научна конференция. (Под ред.) Герчева-Несторова, Г. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър”, 114-123.
5. Станоева, Г. (2013). Интимност и приятелство на работното място. В сб.: Психологията- традиции и перспективи. Научна конференция с международно участие. Том II. (Под ред.) Асенова, И., Стоянова, С., Пенева, И., Арабаджиева, Х. и Андонова, Й. Благоевград: УИ „Неофит Рилски”, 198-203.
6. Станоева, Г. (2013). Интимност и конфликтни отношения на работното място. В сб.: Психологията- традиции и перспективи. Научна конференция с международно участие. Том II. (Под ред.) Асенова, И., Стоянова, С., Пенева, И., Арабаджиева, Х. и Андонова, Й. Благоевград: УИ „Неофит Рилски”, 214-219.
7. Krastev, I., & Stanoeva, G. (2013). Organizational citizenship behavior and satisfaction with coworkers among Bulgarian teaching staff. *Baltic Journal of Career Education and Management*, 1 (1), 40-47.
8. Stoyanova, S., & Stanoeva, G. (2013). The role of the school psychologist in the partnership between kindergarten, school and family in Bulgaria. *Romanian Journal of School Psychology*, 6 (12), 66-73.
9. Станоева, Г. (2013). Факторна структура на „Скала за състрадателна любов” на Бевърли Феър и Сюзан Спречер. Годишник по психология, 3 (3), 248-267.