БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
ИНСТИТУТ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ЧОВЕКА

гр. София 1113, ул. ,,Акад. Георги Бончев", бл.6, ет.5/6, 02 870 53 03, 02 979 30 30

Полина Цветанова Гудева

Възгледи за себе-ефикасност, междуличностни потребности и междуличностни отношения при служители на МВР

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд

за присъждане на образователна и научна степен „Доктор"

Област на Висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки", професионално направление 3.2. „Психология", докторска програма по социална психология в Секция „Социална, трудова и консултативна психология", Департамент „Психология" в Институт за изследване на населението и човека – БАН

Научен ръководител: проф.д-р Йоланда Зографова

София
2023

БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
ИНСТИТУТ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ЧОВЕКА

гр. София 1113, ул. „Акад. Георги Бончев”, бл.6, ет.5/6, 02 870 53 03, 02 979 30 30

Полина Цветанова Гудева

Възгледи за себе-ефикасност, междуличностни потребности и междуличностни отношения при служители на МВР

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд

за присъждане на образователна и научна степен „Доктор”

Област на Висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки”, професионално направление 3.2. „Психология”, докторска програма по социална психология в Секция „Социална, трудова и консултативна психология“, Департамент „Психология“ в Институт за изследване на населението и човека – БАН

Научен ръководител: проф.д-р Йоланда Зографова

София
2023

Благодарности

Провеждането на изследването не би било възможно без съдействието на колегите от Институт по психология на МВР, на които изказвам най-искрената си благодарност. Специални благодарности бих искала да изкажа и на Института за изследване на населението и човека при БАН, на секция „Социална, трудова и консултативна психология“ и на научния си ръководител проф. Йоланда Зографова, за високото качество на докторската програма и проведеното обучение, за създадената атмосфера на полезни дискусии и ценна подкрепа на всички етапи от работата ми по дисертацията.

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита на Научен семинар на департамент „Психология“ към Института за изследване на населението и човека при БАН.
Обем: 212 страници
Литературни източници: 180 заглавия (12 на кирилица и 168 на латиница)
Таблици: 53
Фигури: 5
Приложения: 2
Защитата на дисертационния труд ще се състои на..... пред научно жури в състав:
Вътрешни членове от ИИНЧ – БАН:
Проф. д-р Антоанета Русинова-Христова - ИИНЧ – БАН
Доц. д-р Диана Бакалова - ИИНЧ – БАН
Външни членове:
Проф. д-р Станислава Стоянова - ЮЗУ „Неофит Рилски“
Доц. д-р Русанка Манчева - ЮЗУ „Неофит Рилски“
Доц. д-р Светлана Сарийска - ПУ "Паисий Хилендарски"
Резервни членове:
Доц. д-р Юрий Янакиев - ПУ "Паисий Хилендарски"
Доц. д-р Анна Караманова - ИИНЧ – БАН
Членовете са назначени от Научния съвет на Института за изследване на населението и човека.
Материалите по защитата са на разположение в библиотеката на Института за изследване на населението и човека – БАН.

УВОД

Въпросът кои качества правят човек успешен винаги е занимавал психологията. Дълго време най-голямо внимание се е обръщало на интелекта и способностите, но много факти показват, че въпреки значимостта им, не те предопределят колко успешен ще бъде даден човек. По-значими фактори са силата на мотивацията за успех, която в значителна степен зависи от междуличностните отношения, които човек създава; те могат както да стимулират, така и да ограничат развитието на способностите, въз снова на които формират възгледите за себе-ефикасност.

В дисертационния проект основен изследователски въпрос е да се проучи доколко съществени са взаимовръзките между възгледите за себе-ефикасност – професионална и социална, степента на изразеност на междуличностните потребности от включеност, контрол и привързаност и субективната оценка на междуличностните отношения в групата като благоприятни или неблагоприятни.

Теоретична основа на дисертацията са: 1) Социалната когнитивна теория на Албърт Бандура и концепцията му за себе-ефикасността (Bandura, 1977, 1997, 1999a, 1999b, 2006). В тази дисертация тя се концептуализира като увереност за успешно справяне с типичните задачи и проблеми в работата, постигане на личните цели, както и подържане на добри взаимоотношения с колегите. 2) Теорията на Уилям Щутц за фундаменталната ориентация в междуличностните отношения (Shutz, 1966), която е доразвита от Шнел и Хамър (Hammer & Schnell, 2000; Schnell & Hammer, 2004) за приложението й в делови групи. Според нея фундаменталната ориентация в междуличностните отношения се определя от три междуличностни потребности включеност, контрол и привързаност и зависи от степента, в която човек ги проявява към другите и желае другите да ги проявяват към него; те определят какви са типичните поведения и социалните роли на човек в най-важните за него групи, една от които е деловата група. 3) Теоретични модели, описващи междуличностните отношения и динамиката в групите – теорията за социалната идентичност на Таджфел (Tajfel & Turner, 1979, 1986), моделът на интерактивния процесен анализ на Бейлс (Bales, 1950, 1951), моделът Хекман и Морис (Hackman & Morris, 1975), описващ груповата динамика като процеси на загуби и печалби и моделът на Шулц-Хард, Хертъл и Бродбек (Schulz-Hardt & Brodbeck, 2012) за мениджмънта на изпълнението на групата.

Основните цели на изследването са: 1) Да установи взаимовръзките между възгледите за себе-ефикасност на работното място (като общо ниво и по отделните сфери – професионална и социална) и степентта на изразеност на междуличностните потребности (включеност, контрол, привързаност) на индивидуално и групово ниво; 2) Да установи взаимовръзките между възгледите за себе-ефикасност на работното място (като общо ниво и по отделните сфери – професионална и социална) и субективната оценка на междуличностните отношения в групата (общо и по отделните й аспекти) на индивидуално и групово ниво; 3) Да установи взаимовръзките между степента на изразеност на междуличностните потребности (включеност, контрол, привързаност) и субективната оценка на междуличностните отношения в групата (общо и по отделните й аспекти) на индивидуално и групово ниво; 4) Да установи взаимовръзките между най-често срещаните социални роли с възгледите за себе-ефикасност и субективната оценка на междуличностните отношения в групата.

За осъществяване на целите на емпиричното изследване бе създадена комплексна *методика* включваща три въпросник: въпросник, изследващ възгледите за себе-ефикасност на работното място; въпросник *FIRO-B*, изследващ междуличностните потребности и социалните роли; въпросник, изследващ междуличностните отношения в деловите групи.

Текстът на дисертацията е структуриран в две части.

Част първа включва: Глава първа, в която е представена социалната конгнитивна теория на Бандура и мястото на понятието себе-ефикасност в нея. Глава втора, в която е представена теорията на Шутц, Шнел и Хамър за фундаменталната ориентация в междуличностните отношения. Глава трета, в която са анализирани теоретични модели, свързани с междуличностните отношения, социалните групи и груповите процеси.

Част втора включва: Глава първа, представяща целите, хипотезите, използваните методики и извадката на изследването. Глава втора представя резултатите от емпиричното изследване - статистически анализи, имащи за цел да изследват надеждността на методиките и да проверят хипотезите, включващи дескриптивна статистика, анализ на скали, корелационни и факторни анализи и сравнение на групи с Т-

тест. Глава трета представя изводите от проверката на хипотезите, заключение и обобщени изводи и приносните моменти на дисертационното изследване.

Получените резултати имат приложно значение както за служителите и ръководителите, взели участие в това изследване, с цел по-добро разбиране на процесите в групите им, така и в бъдеще при създаване на психологически съвместими екипи и диагностика на процесите във вече функциониращи групи.

В изследването взеха участие 997 изследвани лица, разпределени в 57 групи - реално функциониращи структурни звена в МВР, с относително стабилен състав, в които служителите си взаимодействат непосредствено един с друг при изпълнение на служебните си задачи, както и неформално. Групите са от различни професионални направления – основно полицаи, пожарникари и служители от Дирекция „Национална система 112“, както и служители от Главна дирекция „Жандармерия, специални операции и борба с тероризма“, Дирекция „Миграция“, домове за настаняване на чужденци“ и Дирекция „Гранична полиция“.

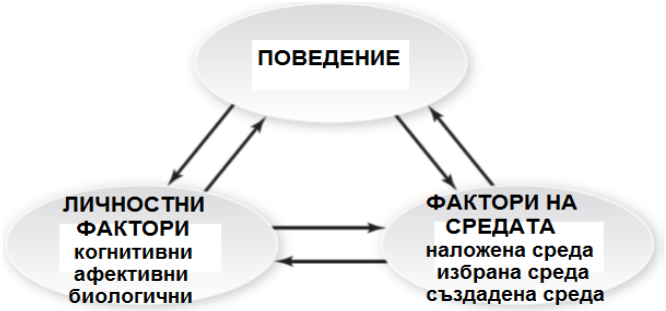
ЧАСТ ПЪРВА

СЪЩНОСТ НА ВЪЗГЛЕДИТЕ ЗА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ, МЕЖДУЛИЧНОСТНИТЕ ПОТРЕБНОСТИ, МЕЖДУЛИЧНОСТНИТЕ ОТНОШЕНИЯ, СОЦИАЛНИТЕ ГРУПИ И ГРУПОВИТЕ ПРОЦЕСИ - ТЕОРЕТИЧНИ МОДЕЛИ

ГЛАВА ПЪРВА: СОЦИАЛНАТА КОНГНИТИВНА ТЕОРИЯ НА АЛБЪРТ БАНДУРА И МЯСТОТО НА ПОНЯТИЕТО СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ В НЕЯ

Социалната конгнитивна теория, на Албърт Бандура

Социалната конгнитивна теория, на Албърт Бандура (Bandura, 1977; 1999a; 1999b, Pajares, 2002b) прави опит да даде унифицирана теоретична рамка за анализ на човешкото мислене и поведение, като акцентът се поставя върху способността на хората за саморегулация и активността им. Според нея поведението, факторите на средата и личностните фактори се детерминират взаимно. „*Относителното влияние на трите компонента варира в различните ситуации и е различно за различните поведения. В някои случаи факторите на средата налагат значителни ограничения на поведението, докато в други случаи личните фактори регулират в по-голяма степен поведението от външните събития.”* (Bandura, 1977: 10). Моделът е представен във фигура 1.



Фигура 1. Взаимовръзка между поведение, фактори на средата и личностни фактори според социалната конгнитивна теория
Цитирано по [Cited from]: (Bandura, 1977: 10)

Според Бандура основните механизми за усвояване на нови знания са чрез личния опит и чрез наблюдение и моделиране на поведението на другите, като разликата между тях е съвсем условна; тъй като човек почти непрекъснато се намира в социална среда, е трудно да се разграничи кое поведение е формирано въз основа на личния опит и кое чрез наблюдение и моделиране на поведението на другите.

Концепта „себе-ефикасност“ в социалната когнитивна теория на Албърт Бандура

Възгледите за себе-ефикасност са важен концепт в социалната когнитивна теория, тъй като чрез тях се се обяснява: 1) активността на хората, насочена към постигане на желания от тях начин на живот;

2) липсата или недостатъчните усилия за постигане на по-благоприятни условия на живот и примирението с незадоволителните ситуации.

Личната активност се проявява в определена социална рамка, като неин основен компонент са възгледите за себе-ефикасност. Тези възгледи могат да имат както благоприятни, така и неблагоприятни ефекти (Bandura, 1997: 3). Ако хората не са убедени, че могат да постигнат даден резултат, те не биха положили усилия за постигането му, друг е въпроса, че последствията в доста случаи не съответстват на очакванията.

Себе-ефикасността не е монолитна личностна черта, тъй като човешките способности са многобройни, те изискват различни знания и умения и никой не може да бъде компетентен във всички области. При всеки човек възгледите доколко ефикасно се справя с една или друга дейност образуват система, която е свързана с най важните области на функционирането му (Bandura, 1997: 36). Възгледите са диференцирани не само по домейни а и вътре в домейните относно различните аспекти на изпълняваните дейности.

Възгледите за себе-ефикасност варират по няколко дименсии:

Равнище (Level): то може да бъде просто, умерено трудно или много трудно. Убеждението за способностите да се справиш с определена задача зависи от това какво другите изискват от даден човек или това което самият човек изисква от себе си.

Обобщеност (Generality): тя е се отнася до това дали човек се смята за ефикасен само в една дейност; в група от дейности от една сфера, в която има застъпване на способностите, необходими за успешното им изпълнение; дали ситуациите, в които се изпълняват дейностите са сходни или различни. *Има три нива на обобщеност на съжденията за себе-ефикасност:*

Най-специфично, което включва възприеманата себе-ефикасност за справяне със специфични задачи при точно дефиниран набор от условия.

*Средно***,** което включва възприеманата себе-ефикасност за справяне с група от сходни задачи в един и същи домейн на активност при група условия със сходни характеристики.

Най-общо, което включва глобалната възприемана себе-ефикасност, без да се конкретизират дейностите и условията, в която тя се проявява.

В системата от обобщени убеждения за себе-ефикасността най-важни са тези, около които човек организира основната част от живота си.

Сила (Strenght): тя се отнася до това доколко убедеността в себе-ефикасността се запазва при сблъсък с трудности и след преживяни неуспехи.

Механизми, чрез които се създава генерализирано чувство за себе-ефикасност са следните:

1) Трансфер на базата еднакви способности: проявява се, когато различните класове дейности изискват еднакви субспособности.

2) Едновременно развитие: проявява се, когато развитието на компетентностите е социално структурирано, така, че се изисква едновременна проява на способности от различни сфери.

3) Изграждане на генерализирани умения за справяне: проявява се, когато постигнат успех в определена област води до формиране на увереност, че човек може да се справи и в други области на функционирането си.

4) Когнитивно структуриране на общите черти: проявява се, когато хората организират дейностите си въз основа на общите им черти с дейност, в която са имали успех.

5) Трансформационно реконструране на възгледите за себе-ефикасност: проявява се, когато постигането на големи успехи в определена област формира увереност у хората, че могат да бъдат успешни и в начинанията си в съвсем различни области, в които няма сходство на изискващите се компетентности.

Верифициране на възгледите за себе-ефикасност

При оценката на акуратността на възгледите за себе-ефикасност обикновено поведението е стандартът, въз основа на който те се верифицират. Към този критерий, обаче, трябва да се отнасяме предпазливо, тъй като един и същи човек в различни моменти може да се представи на посредствено, адекватно или високо ниво; имайки предвид тези колебания, не бива отделните случай, в които човек се е справил добре или зле да се генерализират и въз основа на тях да се съди доколко адекватни са възгледите му за себе-ефикасност.

Проблемът се усложнява, когато поведението се оценява не по обективни критерии, а от консесусното мнение на другите, което също може да не е адекватно. Историята показва, че социалният консенсус в много случаи е неправилен, например новаторите обикновено са били отхвърляни и често са получавали признание чак след смъртта си.

Източници на възгледите за себе-ефикасност

Възгледите на хората за собствената ефикасност се създават от четири източника (Bandura, 1997: 79).

1) Предишен личен опит, свързан с успехи или неуспехи, който служи като индикатор за способностите. Това е най-влиятелният източник на информация за себе-ефикасност, тъй като личният опит е най-автентичното доказателство за това какво човек може да прави. Той създава най-силни и генерализирани убеждения за себе-ефикасност в сравнение с другите източници.

2) Усвояване на нови компетентности чрез наблюдение и моделиране и сравнение на собствените постижения с тези на другите. Обикновено сравнението е с хора с близък социален статус; в случай, че те се справят успешно с дадена дейност, увереността на човек, че и той притежава способностите да се справи се повишава (Bandura, 1982; Schunk, Hanson, & Cox, 1987); в случай, че моделите претърпят неуспех, възгледите му за собствените му способности намаляват и той намалява усилията си за усвояването на дейностите.

3) Вербално убеждаване и свързаните с него форми на социално влияние, имащи за цел да създадат у човек увереност, че притежава определени способности или да го демотивират. Позитивната обратна връзка по принцип повишава възгледите за себе-ефикасност; тя е особено важна за развитието на възгледите за себе-ефикасност и способностите на малките деца (Schunk, 1983). Негативната обратна връзка по принцип намалява възгледите за себе-ефикасност; тя може да е обективна, но може да е и недобронамерена, като това се случва, когато недоброжелатели преднамерено обезкуражават човек, давайки му необективно негативни оценки. При възрастните чрез убеждаване е много по-лесно да се създадат устойчиви негативни възгледи за себе-ефикасност, отколкото позитивни.

4) ***Соматични, афективни и психични състояния***, които влияят частично върху преценката на човек за способностите и силните му страни или за уязвимостта и дисфункционалността му. Това е най-силно изразено при физическите постижения, състоянието на здравето и справянето със стресори (Bandura, 1997:106).

Влияние на възгледите за себе-ефикасност върху кариерното развитие

Изборът на професия има изключително важно влияние върху целия жизнен път на хората. Той определя кои потенциали ще развият и кои от предоставените им от социалната рамка възможности ще използват. Възгледите за себе-ефикасност имат ключова роля в този процес – колкото по-високи са, толкова по-голям е обхвата на възможностите за кариера, които се взимат предвид при избора (Bandura, 1997:422). Възгледите за себе-ефикасност често оказват по-голямо влияние върху избора от реалните способности в дадена област, тъй като въз основа на тях хората бързо отхвърлят голям брой професии, колкото и да са престижни и добре платени.

Социоикономическият статус на семейството, полът и етническата принадлежност и свързаните с тях стереотипи също оказват влияние върху формирането на възгледи себе-ефикасност и определят кръга от професии, от които човек прави избор.

Възгледите за себе-ефикасност имат водеща роля не само в предварителната фаза на избора на кариера, но и в целия професионален път. Тя включва общи знания и развиване на когнитивни, технически, комуникативни способности и умения за саморегулация, необходими едновременно за много професии, както и специфични знания и умения за избраната професия.

След първоначалното обучение в професионалните им роли, служителите започват да прилагат на практика знанията и способностите си и да ги развиват. Възприеманата себе-ефикасност определя доколко добре се справят, независимо каква е професията.

Служителите с възгледи за висока себе-ефикасност се справят по-добре и се развиват, докато при служителите с възгледи за ниска себе-ефикасност може да има само слабо подобрение в изпълнението; служителите с възгледи за ниска себе-ефикасност са по-склонни да изпитват стрес от натоварването, високите изисквания и отговорността на професионалната роля, докато служителите с възгледи за висока

себе-ефикасност изпитват стрес от ограничените възможности да използват способностите си (Matsui & Onglatco, 1992).

Колективна себе-ефикасност

Повечето дейности в групите са колективни, което означава, че хората зависят един от друг при изпълнение на задачите. Членовете на групата трябва не само да координират действията си с тези на другите, но и те самите се влияят от възгледите, мотивацията и качеството на работата на другите. Това прави възприеманата ефикасност на групата изключително важна за успеха й.

Ако успехът на групата се определя от сбора на индивидуалните приноси на всеки от членовете й, по-важни за успеха й са са възгледите за лична себе-ефикасност, но ако успехът на групата се определя от груповите дейности (работата е екипна), по- важни са възгледите за колективна ефикасност (Bandura, 1997: 469).

Дали във възгледите на хората ще доминират възгледите за лична себе-ефикасност или колективна себе-ефикасност в известна степен зависи от това дали принадлежат към индивидуалистична или колективистична култура. В делова среда служителите се справят по-добре, когато организацията на работата съответства на индивидуалистичната или колективистичната им ориентация, а не е в противоречие с нея.

Принципи за конструиране на скали за себе-ефикасност на Бандура

Бандура не одобрява скалите за обща себе-ефикасност (Luszczynska, Scholz, & Schwarzer, 2005; Ryckman, Robbins, & Thornton, 1982; Schwarzer, Jerusalem, & Johnston, 1995; Sherer & Maddux, 1982), тъй като според него те са с ниска обяснителна и предикативна сила, защото айтемите в нея са формулирани най-общо, изчистени от всякакви специфични и ситуационни фактори. Той препоръчва при конструиране на скали за себе-ефикасност да се спазват следните принципи:

1) *Трябва да се направи добър предварителен концептуален анализ на съответния домейн на функциониране*, за да се определи кои аспекти на личната ефикастност ще бъдат измервани.

2) *Скалите за себе-ефикасността за измерване на способности трябва да съдържат въпроси, отнасящи се до постепенно увеличаваща се сложност на задачата или постепенно увеличаващи се препятствия, които трябва да бъдат преодолени за изпълнението й.*

3) *Скалите за себе-ефикасност, отнасящи се до по-сложни дейности или по-широки домейни на функциониране, трябва да изследват възгледите за себе-ефикасност във всички сфери, имащи отношение към изпълнението, а не само техническите способности.*

4) Форматът на скалите трябва да бъде 100-точкова или процентна; скалата може да бъде редуцирана до 10-степенна, но не бива да е с по-малко спепени, защото това намалява чувствителността й. Изследваните лица да разберат, че те оценяват нивото на способностите си в момента, а не това, което смятат да постигнат в бъдеще. Въпросите трябва да се задават с глагола *мога (can)***,** който показва способност да се осъществи дадена дейност, а не *ще (will)*, който изразява намерение и желание. Когато се изследва способността за устойчиво поддържане във времето на определено равнище на функциониране, айтемите могат да включват определени периоди от време.

<u>ГЛАВА ВТОРА:</u> ТЕОРИЯТА НА УИЛЯМ ШУТЦ ЗА ФУНДАМЕНТАЛНАТА ОРИЕНТАЦИЯ В МЕЖДУЛИЧНОСТНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Основни междуличностни потребности в теорията на Шутц

Уилям Шутц за пръв път представя теорията си за три-дименсионалната структура на междуличностните потребности през 1958 година в книга със заглавие „ФИРО: три-дименсиална теория на междуличностното поведение“ *(FIRO: A Three Dimensional theory of Interpersonal Behavior*), която е преиздадена през 1966 година със заглавие „Медуличностният подземен свят“ *(The Interpersonal Underwoorld)*. Въз основа на нея той създава въпросника *FIRO-B* (*Fundamental Interpersonal Relations Orientation -Behavior*™), който и до днес е сред най-използваните въпросници в за изследване на груповата динамика. В България теорията на Шутц и въпросник *FIRO-B* са представени от Герчева-Несторова (Герчева-Несторова, Г., 2010).

Теорията на Шутц се доразвива от от Шнел и Хамър за диагностика на деловите групи (Schnell & Hammer, 2004).

Според Шутц (Schutz, 1966) има три основни междуличностни потребности – включеност, контрол и привързаност, като всяка от тях има две дименсии:

Проявявано поведение от лицето към другите (*Expressed behaviour*), което се изразява в това доколко лицето се стреми да инициира и поддържа определени поведения към другите, свързани със задоволяването на всяка от потребностите. В този случай лицето е активна страна.

Желано поведение от другите към лицето (*Wanted behavior*), което се изразява в това доколко лицето желае другите да инициират и поддържат определени поведения към него, свързани със задоволяване на всяка от потребностите. В този случай лицето е пасивна страна. По-долу ще бъдат разгледани трите основни потребности в двете им дименсии. Дадени са и буквените им означения, с които се срещат в литературата.

Потребност от включеност (Inclusion - I)

Тя се изразява в стремежа на хората да принадлежат към група и да създадат и поддържат удовлетворяващи отношения с другите. В основата й стоят дълбинната потребност да си значим и дълбинният страх да си отхвърлен.

Като проявявано поведение към другите (*Expressed Inclusion - Ie*) тя се изразява в полагане на усилия за приобщаване на другите, така, че те да не се чувстват самотни и изолирани.

Като желано поведение от другите (*Wanted Inclusion - Iw*) тя се проявява в желание да бъдеш приет и положително оценен от останалите, включен в дейностите и междуличностните отношения в групата.

Потребност от контрол (Control- C)

Тя се изразява в стремежа на хората да заемат удовлетворяващото ги място в групата спрямо контрола и властта и поемането на отговорност. В основата й стоят дълбинната потребност да си компетентен и дълбинният страх да се провалиш.

Като проявявано поведение към другите *(Expressed Control - Ce)* тя се изразява в стремеж към контрол над другите и завоюване власт и/или на автортет.

Като желано поведение от другите *(Wanted Control - Cw)* тя се изразява в желание да бъдеш ръководен от другите и да не поемаш отговорност за действията на останалите членове на групата и на групата като цяло.

За разлика от останалите две потребности, чиито две дименсии могат да бъдат едновременно ниски, средни или високи, двете дименсии на контрола не могат да бъдат едновременно високи.

Потребност от привързаност (Affection-A)

Тя се изразява в стремеж да се установяват удовлетворяващи отношения с другите по отношение на близостта и привързаността.

Като проявявано поведение към другите *(Expressed Affection - Ae)* тя се изразява в полагане на усилия за създаване на отношения на близост и привързаност с останалите членове на групата.

Като желано поведение от другите *(Wanted Affection - Aw)* тя се изразява в желание другите да проявяват към теб близост и привързаност.

За разлика от включеността и контролът, които се проявяват както в диадичните отношения, така и в отношенията индивид-група, привързаността се проявява само в отношенията между две лица (Schutz, 1966: 23).

Индивидуален профил на междуличностните потребности според оригиналната теория на Шутц

При описване на трите потребности включеност, контрол и привързаност, Шутц прави аналогия с притчата за слепците, които не могат да постигнат съгласие за характеристиката на слона, защото всеки от тях изследва различни части от него, въпреки, че описват един и същи слон (Schutz, 1966: 14). В опит да обясни как функционират междуличностните потребности, Шутц (Schutz, 1966: 19) създава модела си „Матрица на релевантните данни за междуличностните отношения, наречен „Слонът" (*The Elephant*). В него всяка потребност включва три характеристики: поведението на човек към другите (аз към другите) – действия и чувства; реакции спрямо поведението на другите към него (другите към мен) – действия и чувства; вътрешни преживявания, свързани със задоволяването или фрустрацията на потребностите (аз към себе си), оказващи влияние върху самооценката, които могат да бъдат и несъзнателни.

Според теорията на Шутц междуличностни отношения се определят като:

1) *желани* - състоянията по отношение на задоволяване на трите потребности, към които всеки човек се стреми;

2) *идеални* - състоянията, при които човек е задоволил междуличностните си потребности по социално приемлив и удовлетворяващ за него начин;

3) *тревожни* - различни състояния на дисфункционалност в междуличностните отношения, породени от затруднения при задоволяването на дадена потребност;

4) *патологични* - различни състояния на психопатология, породени от неспособността някоя от потребностите да бъде задоволена по адекватен начин.

Според Щутц потребностите се формират в най-ранна възраст като реакция на начина, по който родителите се държат към детето и веднъж формиран, профилът на потребностите е устойчив в продължение на целия живот. В междуличностните отношения, когато човек смята, че се намира в позиция, сходна на тази, в която е бил в детството, се държи така, както се е държал като дете; когато смята, че ролята му предполага да се държи като възрастен, се държи по същия начин, по който родителите му са се държали към него (Schutz, 1966: 82). Тези възгледи на Шутц са близки до теорията за стила на привързаност на Боулби (Боулби, 2019).

Идеални междуличностни отношения

Когато родителите появяват към детето *в умерена степен*:

1) *Включеност*, е най-вероятно като възрастен човек да бъде общителен, без да се страхува да остане сам в определени периоди *(social).*

2) *Контрол*, е най-вероятно като възрастен човек да бъде демократ, да се чувства комфортно както да дава, така и да изпълнява заповеди *(democrat).*

3) *Привързаност*, е най-вероятно като възрастен човек да е ангажиран с хората и да го показва по адекватен начин (*personal)*

Тревожни междуличностни отношения:

Когато родителите появяват към детето *прекалено много*:

1) *Включеност*, е най-вероятно като възрастен човек да е свръх-общителен, непрекъснато да търси компанията на другите, без той да изпитва искрен интерес към тях (*oversocial).*

2) *Контрол*, е най-вероятно като възрастен човек да бъде автократ, непрекъснато да се конкурира и да се стреми да доминира (*autocrat).*

3) *Привързаност*, е най-вероятно като възрастен да бъде свръх-ангажиран с хората, непрекъснато да се стреми да създава близки доверителни отношения и да търси потвърждение от другите, че е харесван; да изпитва силен страх да бъде отблъснат *(overpersonal).*

Когато родителите появяват към детето *прекалено малко*:

1) *Включеност*, е най-вероятно като възрастен човек да бъде затворен и изолиран; да се опасява, че другите не се интересуват от него и го игнорират, поради което предпочита да бъде сам, за да се чувства по-сигурен (*undersocial).*

2) *Контрол*, е най-вероятно като възрастен човек да бъде абдикрат, подчиняем и да избягващ поемането на каквато и да лична отговорност, дори за решения, които лично го засягат *(abdicrat).*

3) *Привързаност*, е най-вероятно като възрастен човек да бъде слабо общителен, дистанциран, да предпочита да бъде сам от страх да не бъде наранен (*underpersonal).*

Тези три основни типа междуличностни отношения се допълват от ***патологичните междуличностни отношения***, които са следствие от ексесивните прояви или екстремната липса на поведения, свързани със задоволяване на потребностите на детето от родителите (Schutz, 1966: 25). Те могат да станат причина за психично заболяване в зряла възраст:

Екстремно ниската включеност би могла да доведе до психоза, най-вече шизофрения.

Екстремно ниският контрол би могъл да доведе до психопатна личностна структура,

Екстремно високия контрол би могъл да доведе до обсесивно-компулсивно разстройство.

Екстремно ниската или висока привързаност би могла да доведе до различен вид неврози.

Връзка между цикъла на развитие на групите и проявата на междуличностите потребности според теорията на Шутц

Докато първоначално Шутц смята, че на индивидуално ниво профилът на междуличностните потребности е устойчив в продължение на целия живот, относно групите той указва, че типичната последователност на проява на потребностите е „*включеност – контрол – привързаност"* (Griffin, n.d,: 99-100; Hammer & Schnell, 2000: 6)**.**

Фаза на включеност

Когато за пръв път се присъединяват към нова група, членовете трябва да решат дали те са подходящи за нея и дали тя е подходяща за тях и доколко имат желание да инвестират личните си ресурси в нея. След като въпросите, свързани с формиране на групова идентичност се решат, започва следващата фаза.

Фаза на контрол

На тази фаза групата се структурира - определят се груповите правила и се разпределят ролите – кой да бъде лидер и кой колко отговорности трябва да поеме. След като тези въпроси се разрешат, се преминава към следващата фаза.

Фаза на привързаност

На тази фаза значими стават чувствата, които членовете на групата изпитват един към друг, които могат да бъдат както взаимно привличане и симпатия, така и безразличие, съперничество и враждебност.

Групите не са статични, те търпят развитие в резултат както на промяната във външните условия, така и на вътрешната динамика. При всеки етап от развитието на групата, последователността в проявата на междуличностните потребности „включеност – контрол – привързаност" се повтаря.

Изключение прави само *последният етап от жизнения цикъл на групата*, преди тя да престане да съществува. В този етап последователността се обръща: *„привързаност – контрол – включеност".* Потребността от включеност е на последно място, тъй като членовете на групата трябва да редефинират собствената си идентичност, когато групата престане да съществува.

Операционализация и доразвиване на теорията Шутц

Шутц създава въпросник *FIRO-B* за да измери включените в теорията му конструкти. Въпросникът ще бъде представен по-нататък. Първоначално той измерва трите основни потребности в двете им проявления, като резултатите от него се използват за определяне на съвместимостта на членовете и груповата ефективност.

Е. Р. Шнел и А.Л. Хамър (Schnell & Hammer, 2004: 6-9) доразвиват концепцията Шутц и включват допълнително следните конструкти:

1) Общи индекси на трите потребности (общият бал от проявяваните и желаните от другите поведения по съответната потребност); при сравнението на общите индекси на трите потребности, най-силно изразената потребност определя сферата на междуличностните отношения, в която лицето се чувства най-комфортно и за това то се стреми да задоволи най-вече нея, действайки така, че да попада в ситуации, в които това е възможно. Най-слабо изразената потребност, от друга страна определя сферата на междуличностните отношения, която е от най-малко значение за лицето и от чието задоволяване то ще се откаже най-лесно; възможно е дори съзнателно да избягва ситуации, свързани със задоволяването на тази потребност, защото не се чувства комфортно в тях.

2) Общ индекс на проявяваните поведения (общият бал от проявяваните поведения по трите потребности); той показва доколко лицето се чувства комфортно да бъде проактивно и да инициира поведения към другите, за да задоволи междуличностните си потребности.

3) Общ индекс на желаните поведения (общият бал от желаните поведения по трите потребности); той показва доколко лицето разчита на хората, за да задоволи потребностите си, доколко комфортно се чувства да бъде в пасивна позиция и обект на въздействията на другите.

4) Общ индекс на междуличностните потребности (общият бал от проявяваните и желаните поведения по трите потребности); той е глобална оценка за степента, в която взаимодействието и ангажирането с другите е източник на удовлетворение. Свързва се с личностната дименсия интроверсия – екстраверсия.

Шнел и Хамър (Schnell & Hammer, 2004: 18-19) също така дефинират 15 типични социални роли в деловите групи, които членовете им заемат в зависимост от степентта на изразеност на междуличностните им потребности и комбинациите между тях. Роли се получават само при висока или ниска степен на изразеност на потребностите. Те са представени по-долу:

Интегратор (Clarifier) - висока проявявана включеност. Поставя проблемите, предлага решения и обобщава дискусиите. Редовно информира групата за новостите.

Миротворец (Tension-Reducer) - висока желана включеност. Сплотява групата чрез адекватни прояви на чувство за хумор и намалява напрежението в критични моменти. Спомага за създаването на общи интереси.

Индивидуалист (Individualist) - ниска желана включеност. Не е склонен към сътрудничество, смята общите събрания за излишни. Може да не се събразява с общите решения.

Директор (Director) - висок проявяван контрол. Настоява за взимане на решения и действия, монополизира времето за изсказвания. Може да бъде нереалистично оптимистичен относно това, което може да бъде постигнато.

Критик (Questioner) - висок желан контрол. Проявява конструктивна критика и търси изясняване. Може да използва въпросите с цел да отложи взимането на окончателно решение.

Бунтар (Rebel) - нисък желан контрол. Стреми се да заеме позиция, като критикува другите и предизвиква съществуващото статукво; може да откаже да се съобрази с груповите решения.

Окуражител (Encourager) - висока проявявана привързаност. Приятелски настроен, отзивчив, и дипломатичен. Изгражда самочувствието или стауса на другите. Може да жертва истината, за да запази добрите отношения.

Слушател (Listener) - висока желана привързаност. Поддържа участието си и интереса към групата си чрез невербална комуникация - мимики и жестове, ангажира се с груповите цели.

Неверник (Cautioner) - ниска желана привързаност. Показва нежелание да се включи в енергията на групата. Изразява загриженост относно избрания път на развитие и успеха на плановете, анализира потенциалните проблеми. Може да спори с другите заради самия спор.

Инициатор (Initiator) - висока проявявана привързаност и висока проявявана включеност. Предлага процедурите или проблемите за обсъждане. Предлага алтернативни решения и активно окуражава другите да взимат участие в дискусиите.

Енергитизатор (Energizer) - висока проявявана включеност и висок проявяван контрол: Подтиква групата да взима решения и да действа при изпълнение на поставените цели.

Съветник (Opinion Giver) - ниска желана включеност и нисък желан контрол. Излага възгледите и мненията си по всички проблеми и теми, прави прогнози. Работи независимо от групата, не се стреми да стане част от близкия кръг на ръководителя.

Хармонизатор (Harmonizer) - висока проявявана привързаност и висок желан контрол. Съгласява се с групата и помирява привържениците на противоположни позиции. Проявява разбиране, прави отстъпки.

Търсещ консенсус (Consensus Tester) - висока проявявана привързаност и висок проявяван контрол. Конфронтира се с непризнатите негативни чувства в групата и се стреми да доведе дискусиите до решение. Желае да постигне съгласие в групата и да създаде близки връзки между членовете й.

Решаващ задачите (Taskmaster) - висок проявяван контрол и ниска желана привързаност. Опитва се да подържа групата насочена към изпълнение на целите и постигане на резултати. Игнорира неформалните взаимоотношения, тъй като смята че не е необходимо членовете на групата да се харесват, за да си вършат работата. Напомня на групата, че тя е бизнес организация, а не семейство.

<u>ГЛАВА ТРЕТА:</u> МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ОТНОШЕНИЯ, СОЦИАЛНИ ГРУПИ И ГРУПОВИ ПРОЦЕСИ – ТЕОРЕТИЧНИ МОДЕЛИ

Основни характеристики на междуличностните отношения

Хората са социални същества и не могат да живеят в пълна изолация от другите хора. Колкото по-голяма е мрежата от социални контакти на един човек, толкова по-удовлетворен е от живота е, особено ако тези контакти включват емоционална близост. *Според теорията на привързаността на Боулби* (*Боулби*, 2019:162-163) отношението на хората, които се грижат за детето в ранната му възраст формира стила му на привързаност в бъдещия му живот, като има три основни стила: 1) *сигурен стил на привързване* - такива лица имат добро самочувствие и проявяват доверие към другите; 2) *несигурен стил на привързване, които има две разновидности - избягващ (*подържане на емоционална дистанция с хората) и *тревожно-амбивалентен* (тревожност поради страх от отхвърляне и компулсивно търсене на близост с другите).

Основните фактори, оказващи влияние върху създаването на междуличностни отношения, са:

Физическа привлекателност: В повечето случаи първото ни впечатление за хората се базира на физическия им вид. Много изследвания показват, че в живота е валиден стереотипът „красивото е добро".

Психологическа привлекателност: Хората смятат, че сами избират с кого да общуват, но в действителност често формират връзки, без да осъзнават причините за това, в следствие на което има разминаване между това какви хора смятат, че харесват и какви хора в действителност харесват (Karremans & Finkenauer, 2012: 1106-1118).

Физическата близост, която увеличава вероятността за възникване на близки връзки.

Познатостта е свързана с харесването, като това се обяснява с ефекта на излагането на въздействието на стимула, според който ако сред множество непознати стимули видим познат, ще предпочетем него. Това се отнася не само за премети, но и до хора.

Сходство, което се установява в резултат на честите контакти и взаимното опознаване. Много изследвания показват, че харесваме хора, които приличат на нас.

Видове междуличностни отношения

Кларк и Майлс (Clark & Mills, 1979) разграничават:

Комунални отношения, при които съществува загриженост за партньора без задължително да се търси ответна полза. Такива са романтичните, приятелските и семейните отношения.

Връзки, основаващи се на размяната, имащи за цел взаимна утилитарна полза. Такива са бизнес отношенията. Те обикновено не са близки и емоционално натоварени.

Прави се още и следното разграничение (Finkenauer, Engels, Branje, & Meeus, 2004; Hinde, 1976).

Хоризонтални реципрочни отношения, които са равни и предполагат реципрочна размяна на ползи като знания, грижи, подкрепа. Пример за това е приятелството.

Вертикални отношения, които са неравни и предполагат, че единият партньор предоставя, а другия получава ползи. Такива са отношенията родител-дете.

Друг важен фактор е доброволността на връзката.

Доброволни са връзките, при които липсва формален регламент, подържащ връзката - например приятелство.

Недоброволни са връзките, регламентирани от социалната структура – например родител-дете и всички бизнес отношения.

Основни процеси, определящи създаването, развитието и поддържането на връзките

Себеразкриване: всяка нова връзка започва със споделяне на лична информация – както в бизнес-отношенията, така и в приятелските, но обема и модалността са различни. Колинс и Милър (Collins & Miller, 1994) правят мета-анализ на 94 изследвания на процеса и установяват, че хората типично: разкриват повече на хората, които харесват; харесват хората повече, след като са се разкрили пред тях; харесват хората, които се разкриват пред тях. Този процес се нарича реципрочност на разкриването.

Възприеманата съпричастност на партньора – когато хората разкрива интимна информация на друг, те имат нужда да чувстват, че другият ги разбира, цени доверието им и няма да използва

информацията срещу тях. Когато смятат, че другият не им обръща внимание или се опитва да ги промени, те не само престават да се разкриват, но може и напълно да прекратят връзката. В този процес роля играе субективното възприятие, а не реалното състояние на нещата. В някои случаи на партньорите се приписва по-голяма от действителната съпричастност, а в други без основание се обвиняват в нейната липса (Reis & Shaver, 1988).

Основни характеристики на социалните групи

Описаните по-горе междуличностни отношения се осъществяват чрез включването на хората в различни социални групи.

Според социобиологичната перспектива включването в групи в най-ранните етапи от развитието на човечеството е повишавало вероятността да те оцелеят, така, че чрез механизма на естествения подбор повечето оцелели са били социабилни. Тази човешка предиспозиция за формиране и подържане на отношения с другите е наречена *„потребност да принадлежиш“,* която е вродена и универсална (Baumeister & Leary, 1995).

Според когнитивната перспектива включването в групи помага на хората да разберат света. Теорията на социалното сравнение на Фестинджър (Festinger, 1954), твърди, че хората искат да имат точни възгледи за света, които могат да валидизират или спрямо физическата реалност или спрямо социалната реалност. Хората се обръщат към другите най-вече когато нямат възможност да валидизират възгледите си спрямо физическата реалност.

Според теорията на социалната идентичност на Таджфел и теорията на Аз-категоризацията на Търнър чрез участието си в групи изграждаме социална идентичност, която е важна част от Аз-образът (Зографова, 2016; Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987). Възприемането на себе си като част от група редуцира напрежението, помага за по-доброто разбиране на света и дава насоки за начина, по който да се държим и мислим.

Според утилитариската перспектива – теорията на социалната размяна на Тибанд и Кели (Thibaut & Kelley, 1959) хората търсят задоволяване на личните си потребности чрез включването си в групи, в които се осъществяват процеси на размяна. Хората стоят в групите докато ползите от членството са повече от загубите, ако това не е така ги напускат, като оставането сам също е алтернатива.

Дефиниции на социална група

В психологията има различни дефиниции за групи К. Левин (Lewin, 1948) смята, че общата съдба е основния фактор, Шериф и Шериф (Sherif & Sherif, 1965) смятат, че е необходимо наличието на структура на социалната група, Бейлс (Bales, 1951) подчертава важността на взаимодействието „лице в лице”. Найстаг и Ван Нипъмбърг смятат, „*че групата се съществува когато два или повече индивида са определили себе си като нейни членове*“ (Nijstag & Van Knippenberg, 2012: 1177)

Казин, Фин и Маркъс обобщават тези дефиниции, като смятат, че групите са *„сбор от индивиди с поне една от следните характеристики: 1) директно взаимодействие един с друг за известен период от време; 2) обща принадлежност към определена социална категория като пол и раса или други атрибути; 3) споделена съдба, идентичност и цели“* (Kassin, Fein, & Markus, 2011: 294-295).

Кембъл отбелязва, че различните групи имат различна степен на свързаност (Campbell, 1958). Ликъл, Хамилтън и Шърман (Lickel, Hamilton, & Sherman, 2001: 131) определят четири основни типа групи: „*интимни групи* (семейства), *групи за изпълнение на задачи* (делови групи), *социални категории* (раса, пол), и *свободни асоциации* (например присъстващи на концерт)“. Не всички са еднакво важни. Интимните и деловите групи се възприемат като важни и свързани, за разлика от останалите две.

Модели, описващи груповата динамика

Модел на Морланд и Левин за процесите на социализация на членовете към групата

Социализацията на отделните членове към групата е процес, в които те асимилират груповите норми и заемат определена роля. Според модела на Морланд и Левин (Moreland & Levine, 1982), присъединяването, участието и излизането от групата на всеки отделен член включва пет етапи. Преминаването на всеки следващ етап включва смяна на ролите**.** Стадиите са следните: *1) Стадий на проучване* - евентулен член *2) Стадий на социализация* - нов член; *3) Стадий на приемане* - пълноправен член; *4) Стадий на различията* - маргинален член; *5) Стадий на напускане* - бивш член.

Различните стадии се различават по степента на привързаност към групата – тя се повишава до етапа на пълноправно членство, след което намалява. Привързаността се определя от миналите, настоящите и очакваните бъдещи награди от членството в групата, в сравнение с членството в други алтернативни групи.

Модел на Тъкмън и Дженсън и модел на Бейлс за етапите на развитие на групите и видове взаимодействия, осъществявани в тях

Според модела на Тъкмън и Дженсън (Tuckman & Jensen,1977), има пет стадия в развитието на групите: 1) Формиране (*forming)*; 2) Бурно развитие (*storming*); 3) Нормиране *(norming);* 4) Изпълнение *(performing)*; 5) Приключване (*adjourning)*.

Взаимодействията в групата са различни, което налага тяхното кодиране в различни категории.

Модел на интерактивния процесен анализ на Бейлс

Според модела на интерактивния процесен анализ на Бейлс (Bales, 1950, 1951) има два основни типа поведения – ориентирани към задачите и социо-емоционални, ориентирани към междуличностните отношения (които от своя страна могат да бъдат позитивни или негативни). Той включва 12 категории: 3 социо-емоционални позитивни; 6 ориентирани към задачите емоционално неутрални и 3 социо-емоционални негативни.

Отнесени към модела на Тъкман и Дженсън, тези 12 категории поведения се проявяват в различна степен на различните стадии на развитие (Nijstag & Van Knippenberg, 2012: 1215). На етап формиране *(forming)* са характерни социо-емоционалните позитивни поведения; на етапа бурно развитие (*storming*) - социо-емоционалните негативни поведения; на етап нормиране (*(norming)* - едновременно социо-емоционалните позитивни поведения и поведенията, ориентирани към задачите; на етапа на изпълнение *(performing)* - поведения, ориентирани към задачите.

Изследвания по модела на Бейлс (Nijstag & Van Knippenberg, 2012: 1234) показват също така, че някои хора конситентно се ангажират с поведения, ориентирани към задачите, докато други със социо-емоционални поведения. Това е случай на неформална ролева диференциация. Членовете, ориентирани към изпълнение на задачите имат повече влияние, но са по-малко харесвани от членовете с преобладаващо социо-емоционално поведение.

Влияние на участието в група върху индивидуалното поведение, типове изпълнявани задачи и процеси, водещи до печалби и загуби

Във всички групи, особено в деловите, има процеси, които благоприятстват или затрудняват функционирането им. Влияние върху тях оказват: типа на изпълняваните задачи, груповият потенциал и процесите на загуби и печалби.

Модел на Щайнер

Според Иван Щайнер (Steiner, 1966) ефективността на групата зависи от типа на задачите, които изпълнява, като някои типове задачи са „по-уязвими" на негативните процеси на груповата динамика. Той определя три категории задачи: 1) *адитивни*, когато продуктивността е сумата от усилията на всички членове; 2) *дисджунктивни,* при които изпълнението на цялата група зависи от „най-силния" й член; 3) *конджуктивни*, когато изпълнението на цялата група зависи от „най-слабия" й член

Модел на Хекман и Морис

Хекман и Морис (Hackman & Morris, 1975) описват груповата динамика като процес на загуби и печалби, който може да се изрази чрез следната формула: ***актуалното изпълнение на групата = (груповия потенциал) – (загубите) + (печалбите).***

Груповият потенциал се определя от обобщената оценка как членовете на групата се справят с дадена задача независимо един от друг (не като група). Той се стравнява с актуалното изпълнение на групата.

Модел на Шулц-Хард, Хертъл и Бродбек

По-долу са представени най-често срещаните загуби и печалби, проявяващи се при координацията на действията на членовете на групата, мотивацията им и проявата на индивидуалните способности по модела на Шулц-Хард, Хертъл и Бродбек за мениджмънта на изпълнението на групата (Schulz-Hardt, Hertel, & Brodbeck, 2007, cited from Schulz-Hardt & Brodbeck, 2012:1268-1285). Социалната фасилитация

не е включена, тъй като влиянието й може да бъде както позитивно, така и негативно (Zajonc, 1965; Zajonc & Sales, 1966).

Координационните загуби (coordination losses) описват влошването на изпълнението на групата поради това, че не е координирала приноса на индивидуалните си членове по оптимален начин.

Блокиране на продуктивността (production blocking) е координационна загуба, проявяваща се главно при брейнсторминг, който протича при комуникация „лице в лице", тъй като в група само едно лице може да говори в определен времеви период, а останалите членове не могат да изразят идеите си в този период.

Мотивационните загуби и печалби (motivation losses and gains) описват как намаляването или повишаването на мотивацията на членовете на групата допринася за изпълнението на груповите задачи.

Социалното скатаване (social loafing) е мотивационна загуба, изразяваща се в намаляване на усилията на членовете на групата, поради това, че индивидуалният им принос не се отчита.

Ефектът на липсата на необходимост (dispensability effect) е мотивационна загуба, изразяваща се в намаляване на усилията на членовете на групата, защото те им се струват незначителни по отношение на постигане на целите.

Ефектът „да не се мина" (sucker effect) е мотивационна загуба, изразяваща се в намаляване на усилията на членове на групата, когато забележат, че други членове са намалили усилията си, за да не се чувстват експлоатирани.

Социалната компенсация (social compensation) е мотивационна печалба, проявяваща се, когато по-силните членове на групата повишават усилията си, за да компенсират незадоволителното изпълнение на по-слабите членове на групата.

Социалната конкуренция (social competition) е мотивационна печалба, проявяваща се когато приносът на всеки член може да бъде идентифициран и се изразява в мотивацията на всеки член да се представи по-добре от останалите.

Ефектът на Колер (Köhler effect) е мотивационна печалба, проявяваща се когато по-слабите членове на групата полагат повече усилия, отколкото когато работят индивидуално, за да не се чувстват отговорни за слабото изпълнение на цялата група.

Печалби и загуби, свързани с индивидуалните способности (individual capability gains and losses) - те показват дали има подобряване или влошаване на способностите на членовете на групата да изпълнят успешно определена задача в резултат на социалните интеракции в групата.

Когнитивната рестрикция (cognitive restriction) е загуба на способности, проявяваща се при задачи, изискващи генерирането на идеи, когато една идея, спомената от един член на групата кара хората да се фокусират върху категорията, към която тази идея принадлежи, за сметка на генериране на идеи от други категории.

Когнитивната стимулация (cognitive stimulation) е печалба на способности, проявяваща се при задачи, изискващи генерирането на идеи, когато когато една идея, спомената от един член на групата кара другите да осъзнаят съществуването на когнитивна категория, за която те иначе не биха се сетили.

В реалния живот много по-често срещани са печалбите и загубите, свързани с мотивацията и координацията, отколкото печалбите и загубите, свързани с индивидуалните способности.

Продуктивността на групите зависи от мерките, които се прилагат за да стимулират процесите, водещи до печалби и да намалят тези, водещи до загуби. Шулц-Хард, Хертъл и Бродбек предлагат термина *мениджмънт на изпълнението на групата (group performance management),* обобщаващ сумата от действия, имащи за цел да максимализират печалбите и минимизират загубите. Те предлагат три основни принципа.

Съставянето на групата (*group composition*) трябва да е съобразено с изискванията и структурата на изпълняваните задачи.

Процесите в групата трябва да бъдат синхронизирани така, че да съответстват на структурата на задачите (*group synchronization).* Примери за това са отчитането на индивидуалния принос, разделяне на сложните задачи на по-малки части, за изпълнението на които отговарят по-малко членове на групата, регламентирани санкции за незадоволително изпълнение, които се прилагат последователно.

В групата непрекъснато трябва да има процес на учене *(group learning),* насочен както към повишаване на компетентността на отделните членове, така и към уменията на членовете да работят заедно и да координират ефективно усилията си.

ЧАСТ ВТОРА

ЕМПИРИЧНО ИЗЛЕДВАНЕ НА ВЪЗГЛЕДИТЕ ЗА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ, МЕЖДУЛИЧНОСТНИТЕ ПОТРЕБНОСТИ И МЕЖДУЛИЧНОСТНИТЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ СЛУЖИТЕЛИ НА МВР

ГЛАВА ПЪРВА: ЦЕЛИ, ХИПОТЕЗИ, ИЗПОЛЗВАНИ МЕТОДИКИ И ИЗВАДКА

2.1.1.Цели на изследването

1) Да установи взаимовръзките между възгледите за себе-ефикасност на работното място (като общо ниво и по отделните сфери - професионална и социална) и степентта на изразеност междуличностните потребности (включеност, контрол, привързаност) на индивидуално и групово ниво.

2) Да установи взаимовръзките между възгледите за себе-ефикасност на работното място (като общо ниво и по отделните сфери - професионална и социална) и субективната оценка на междуличностните отношения в групата (общо и по отделните й аспекти) на индивидуално и групово ниво.

3) Да установи взаимовръзките между степента на изразеност на междуличностните потребности (включеност, контрол, привързаност) и субективната оценка на междуличностните отношения в групата (общо и по отделните й аспекти) на индивидуално и групово ниво.

4) Да установи взаимовръзките между най-често срещаните социални роли с възгледите за себе-ефикасност и субективната оценка на междуличностните отношения в групата.

2.1.2. Хипотези на изследването

При формиране на хипотезите са взети предвид както основните теории на Бандура (Bandura, 1997) и Шутц, Шнел и Хамър (Hammer & Schnell, 2000; Schnell & Hammer 2004; Schutz, 1966) така и теориите, свързани с процесите, протичащи групите - теорията за социалната идентичност на Таджфел (Tajfel & Turner, 1979, 1986), моделът на интерактивния процесен анализ на Бейлс (Bales, 1950), моделът на Хекман и Морис (Hackman & Morris, 1975), описващ груповата динамика като процеси на загуби и печалби и моделът на Шулц-Хард, Хертъл и Бродбек (Schulz-Hardt, Hertel, & Brodbeck, 2007, cited from Schulz-Hardt & Brodbeck) за мениджмънта на изпълнението на групата.

Хипотезите са следните:

1) Индивиди и групи с възгледи за по-висока себе-ефикасност биха имали изразени в по-висока степен потребности от включеност и привързаност и биха оценявали по-благоприятно междуличностните отношения в групата, в сравнение с индивиди и групи с възгледи за по-ниска себе-ефикасност (Bandura, 1997, Hammer & Schnell, 2000; Schulz-Hardt, Hertel, & Brodbeck, 2007, cited from Schulz-Hardt & Brodbeck).

2) Индивиди и групи с възгледи за по-ниска себе-ефикасност биха имали изразена в по-висока степен потребност от контрол като желано поведение от другите, в сравнение с всички останали индивиди и и групи (Bandura, 1997; Hackman & Morris, 1975, Schutz, 1966).

3) Индивиди и групи с изразени в по-висока степен потребности от включеност и привързаност биха оценявали по-благоприятно междуличностните отношения в групата, в сравнение с индивиди и групи с изразени в по-ниска степен потребности от включеност и привързаност (Schutz, 1966; Tajfel & Turner, 1979, 1986.)

4) Лица, заемащи социални роли, включващи висока включеност и/или привързаност [Интегратор *(Ie+),* Миротворец *(Iw+),* Окуражител *(Ae+),* Слушател *(Aw+),* Инициатор *(Ae+&Ie+)*] биха имали възгледи за по-висока социална себе-ефикасност и биха оценявали по-благоприятно междуличностните отношения, в сравнение с лицата, заемащи роли с ниска включеност и привързаност [Индивидуалист, *(Ie-),* Неверник *(Aw-),* Съветник *(Iw-&Cw-)*] (Bales, 1950; Schnell & Hammer 2004).

5) Лица, заемащи социални роли, включващи висок проявяван контрол [Директор *(Ce+),* Решаващ задачите *(Ce+&Aw-),* Енергитизатор *(Ie+&Ce+),* Търсещ консенсус *(Ae+&Ce+)*] биха имали възгледи за по-висока професионална себе-ефикасност, в сравнение с лицата, заемащи всички останали роли (Bales, 1950; Schnell & Hammer 2004).

6) Лица, заемащи социални роли, включващи висок желан контрол [Критик *(Cw+)* и Хармонизатор *(Ae+&Cw+)*] биха имали възгледи за по-ниска професионална себе-ефикасност, в сравнение с лицата, заемащи всички останали роли (Bales, 1950; Schnell & Hammer 2004).

2.1.3. Методики, включени в изследването

1) Въпросник за себе-ефикасност на работното място

Въпросникът за себе-ефикасност е конструиран въз основа на теорията на Бандура, според която себе-ефикасността е мултидименсионален конструкт с различни нива на обобщеност (Bandura, 1997). Той изследва възгледите за себе-ефикасност на работното място, която е със средна степен на обобщеност; състои се от 58 айтема, отнасящи се до конкретни поведения и ситуации в работата. Методиката включва две по-големи скали, включващи субскали.

Скала „Професионална себе-ефикасност“ – 36 айтема с три субскали;

Субскала „Възгледи за себе-ефикасност, свързани с изпълнението на работните задачи”, наричана по нататък *„Изпълнение на работните задачи”.* Състои се от 12 айтема, от които 7 са взети от вече съществуващи скали, а 5 са новоконструирани.

Субскала „Възгледи за себе-ефикасност, свързани с кариерното развитие”, наричана по нататък *„Кариерно развитие”.* Състои се от 12 айтема, от които 6 са взети от вече съществуващи скали, а 6 са новоконструирани.

Субскала „Възгледи за себе-ефикасност, свързани с авторитета на работното място”, наричана по нататък „*Авторитет на работното място”.* Състои се от 12 айтема, от които 7 са взети от вече съществуващи скали, а 5 са новоконструирани.

Скала „Социална себе-ефикасност на работното място“

Тук е включена цялата скала на Фен и колегите му *WSSE - Workplace Social Self-Efficacy* (Fan, Litchfield, Islam, Weiner, Alexander, Liu, & Kulviwat, 2013: 99), състояща се от 22 айтема, разпределени в четири субскали:

Субскала „Участие в социални събирания“ - WSSE-SG (*social gathering):* 6 айтема.

Субскала „Публично представяне“ - WSSE-PP (public performance): 6 айтема.

Субскала „Мениджмънт на конфликтите“ - WSSE-CM (*conflict management*): 5 айтема.

Субскала „Търсене и предлагане на помощ“ - WSSE-HP (*help seeking and offering*): 5 айтема.

Изчислява се и общ индекс на възгледите за социална себе-ефикасност WSSE-TOT, което в новоконструирания въпросник е скала „Социална себе-ефикасност“

В новоконструирания въпросник се изчислява и общ индекс на себеефикасността, въз основа на средноаритметичната средна стойност по всички седем субскали на въпросника като най-обща глобална оценка за възгледите за себе-ефикасност на работното място.

На всеки айтем се отговаря по десет степенна ликертова скала от 1 – неуверен до 10 – уверен.

2) Въпросник FIRO-B

Той е създаден въз основа на теорията на Уилям Щутц (Schutz, 1966, Schutz, n.d.) за фундаменталната ориентация в междуличностните отношения, предствена в началото.

Състои от 54 твърдения - 6 скали с по 9 въпроса, подредени в блокове, които се оценяват по две шест-степенни ликертови скали - „почти винаги - никога”; „почти всички хора - нито един човек”:

При обработката на въпросника шест-степенните ликертови скали се превръщат в дихотомни, отговорът на всяко твърдение получава нула или една точка въз основа на норми, създадени върху процентно разпределение, като една точка получават отговорите, които са различни от тези, давани от $^{2}/_{3}$ от лицата, попълнили въпросника и са индикативни за силно изразена потребност.

Всяка от основните шестте скали на въпросника: *Ie* „Проявявана включеност“; *Iw* „Желана включеност“; *Ce* „Проявяван контрол“; *Cw* „Желан контрол“; *Ae* „Проявявана привързаност“; *Aw* „Желана привързаност“ може да има бал от 0 до 9 точки, който се оценява по следните норми: ниски 0-2 точки, средни: 3-6 точки, високи 7-9 точки.

Е. Р. Шнел и А.Л. Хамър (Hammer & Schnell, 2000; Schnell & Hammer, 2004) доразвиват диагностичните възможности на въпросника. Въз основа на резутатите от FIRO-B, те въвеждат:

Общи индекси на трите потребности – сумата от стойностите на двете ѝ скали проявявано поведение и желано от другите поведение.: *It* „Включеност - общ индекс“ (*Ie + Iw); Ct „*Контрол – общ индекс“ (*Ce + Cw); At „*Привързаност – общ индекс“ (*Ae + Aw).* Те могат да имат бал от 0 до 18 точки, който се оценява по следните норми: ниски - 0-5 точки, средни - 6-12 точки, високи - 13-18 точки.

Общи индекси на проявяваните и желаните от другите поведения - сумата от стойностите на проявяваните и желаните поведния от трите потребности: *Te* „Проявявани поведения – общ индекс“ (*Ie + Ce + Ae); Tw „*Желани поведения – общ индекс“ (*Iw + Cw + Aw).* Те могат да имат бал от 0 до 27 точки, който се оценява по следните норми: ниски - 0-7 точки, средни - 8-19 точки, високи - 20-27 точки.

Общ индекс на междуличностните потребности - сумата от основните шест скали - *Tt „*Междуличностни потребности – общ индекс“ (*Ie + Iw + Ce + Cw + Ae + Aw).* Той може да има бал от 0 до 54 точки, който се оценява по следните норми: ниски - 0-15 точки, средно-ниски - 16-26 точки, средно-високи - 27-38 точки, високи -39-54 точки.

Типичните 15 роли в деловите групи, описани по-горе.

3) Въпросник за изследване на междуличностните отношения в деловите групи

Въпросникът е съставен за целите на настоящето изследване, като включва почти всички субскали от сферата „Междуличностни отношения“ на въпросника за организационен климат на Патерсън и колегите му (Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, Robinson, & Wallace, 2005) „Включеност“, „Интеграция на колектива в по-голямата организация“, „Подкрепа от ръководителите“. Не е включена скала „Обучение“, тъй като въпросите от нея са неадекватни за нашите условия. Допълнително е конструирана скала „Подкрепа от колегите“ по подобие на скала „Подкрепа от ръководителите“. Скала „Автономност“, която първоначално също бе включена, отпадна заради незадоволителния си коефициент на надеждност.

Добавени са и скали от въпросника на Фърнъм и Гудщайн (Furnham & Goodstein, 1997) за организационен климат, които измерват аспекти, оказващи влияние върху междуличностните отношения: **„**Полагани усилия в работата“, „Обратна връзка за изпълнението на работата“, „Яснота на професионалната роля“, „Справяне с конфликтите“. Твърденията са трансформирани така, че да звучат адекватно за системата на МВР. Добавени са и допълнителни твърдения, а някои от оригиналните са отстранени като неподходящи.

На въпросника се отговаря по пет-степенна ликертова скала от „напълно несъгласен“ до „напълно съгласен“

Чрез този въпросник изследваните лица дават субективната си оценка за отношенията в групата като цяло, а не за своите собствени междуличностни отношения.

В първоначалният си вид въпросникът съдържа 60 твърдения, разпределени в 9 скали. На всяко твърдение се отговаря по следната пет-степенна ликертова скала:

Твърденията с негативно съдържание се точкуват обратно, така че високият бал по скалите показва благоприятни междуличностни отношения, а ниският - неблагоприятни. Въз основа на сумиране на всички твърдения, се образува общ индекс, който представлява най-обща оценка за междуличностните отношения.

От гледна точка на типичните процеси в деловите групи:

Скала „Включеност“ изследва социалната идентичност с групата според теорията на Таджфел (Tajfel & Turner,1979, 1986).

Скали „Подкрепа от ръководителите“, „Подкрепа от колегите“ и „Справяне с конфликтите“ – груповата сплотеност (Nijstag & Van Knippenberg, 2012: 1217-1234).

Скали „Яснота на професионалната роля“, „Полагани усилия в работата“ и „Обратна връзка за изпълнението на работата“ – груповата синхронизация според теорията за мениджмънта на изпълнението на групата на Шулц-Хард, Хертъл и Бродбек (Schulz-Hardt, Hertel, & Brodbeck, 2007, cited from Schulz-Hardt & Brodbeck, 2012:1268-1285).

Скала „Интеграция на колектива в по-голямата организация“ – синхронизацията на групата с другите звена на организацията на индивидуално и групово ниво.

2.1.4. ***Извадка***

Изследването бе проведено анонимно в периода май 2021 – януари 2022 година. В него него участваха 997 изследвани лица, разпределени в 57 групи. Групите са реално функциониращи структурни звена в МВР, с относително стабилен състав, в които служителите си взаимодействат непосредствено един с друг при изпълнение на служебните си задачи, както и неформално.

Изследваните лица (ИЛ) даваха информация за следните демографски данни.

*Пол***:** мъже 671 (67,3%), жени 275 (27,6%); 51 ИЛ (5.1%) не са дали информация за пола си. Преобладаващата част от жените (211 ИЛ) са от Дирекция „Национална система 112".

Възраст: от 19 до 64 години, средна възраст 41,22 години, стандартно отклонение 9,74 години, 33 ИЛ (3,3%) не са дали информация.

Образование: средно 492 (49,3%), висше 491 (49,2%), 14 ИЛ (1,4%) не са дали информация.

Длъжност: изпълнителска 928 ИЛ (93,1%), ръководна 44 ИЛ (4,4%), 25 ИЛ (2,5%) не са дали информация.

Стаж на настоящата длъжност: от 0 до 38 години, среден стаж 9,36 години, стандартно отклонение 7,74 години, 25 ИЛ (2,5%) не са дали информация.

Стаж в настоящето структурно звено: от 0 до 38 години, среден стаж 10,55 години, стандартно отклонение 7,91 години, 11 ИЛ (14,3%) не са дали информация.

Стаж в МВР: от 0 до 38 години, среден стаж 12,63 години, стандартно отклонение 8,60 години, 14 ИЛ (1,4%) не са дали информация.

Тип професионална дейност: охранителна 359 ИЛ (36,0%), оперативно-издирвателна 43 (4,3%), пожарогасене 214 ИЛ (21,5%), ДПК (Държавен противопожарен контрол) 12 ИЛ (1,2%), оператор или координатор в Дирекция „Национална система 112" 248 ИЛ (24,9 %), интервюисти в Дирекция „Миграция" 13 ИЛ (1,3%), ГКПП 3 ИЛ (0,3%), изпълняващи други административни дейности 98 ИЛ (9,8 %), 7 ИЛ (0,7%) не са дали информация.

В изследването са включени следните структурни звена:

ОДМВР – Ловеч 157 ИЛ: РУП Ловеч (48 ИЛ), РУП Луковид (31 ИЛ), РУП Троян (28 ИЛ), РУП Тетевен (18 ИЛ), РУП Ябланица (16 ИЛ), РУП Угърчин (16 ИЛ).

ОДМВР – Кърджали 100 ИЛ: РУП Кърджали, Сектор „Охранителна полиция", група ООР (34 ИЛ), РУП Кърджали, Сектор „Охранителна полиция" група ТП - районни инспектори (23 ИЛ), РУП Кирково (25 ИЛ), РУП Момчилград (18 ИЛ).

РДПБЗН София – окръг 240 ИЛ

Сектори в дирекцията: Сектор ОЦ – оперативен център (14 ИЛ), РДПБЗН, Сектор ДПК – държавен противопожарен контрол (7 ИЛ).

РСПБЗН (районни служби пожарна безопасност и защита на населението): Ботевград (23 ИЛ), Пирдоп (25 ИЛ), Самоков (24 ИЛ), Правец (15 ИЛ), Копривщица (15 ИЛ), Сливница (12 ИЛ), Ихтиман (11 ИЛ), Елин Пелин (9 ИЛ), Костенец (15 ИЛ), Костинброд (19 ИЛ), Боровец (16 ИЛ), Годеч (16 ИЛ), Своге (14 ИЛ), Етрополе (5 ИЛ).

Дирекция „Национална система 112" – 292 ИЛ

Център София: оператори и координатори - смяна 1 (19 ИЛ), смяна 2 (20 ИЛ), смяна 3 (18 ИЛ), смяна 4 (18 ИЛ); администрация (18 ИЛ).

Център Кърджали: оператори и координатори - смяна 1 (16 ИЛ), смяна 2 (16 ИЛ), смяна 3 (15 ИЛ), смяна 4 (14 ИЛ); администрация (5 ИЛ).

Център Русе: оператори и координатори: смяна 1 (10 ИЛ), смяна 2 (9 ИЛ), смяна 3 (7 ИЛ), смяна 4 (9 ИЛ); администрация (5 ИЛ).

Център Варна: оператори и координатори: смяна 1 (13 ИЛ), смяна 2 (11 ИЛ), смяна 3 (12 ИЛ), смяна 4 (11 ИЛ); администрация (6 ИЛ).

Център Монтана: оператори и координатори: смяна 1 (8 ИЛ), смяна 2 (8 ИЛ), смяна 3 (10 ИЛ), смяна 4 (9 ИЛ); администрация (5 ИЛ).

Главна дирекция „Жандармерия, специални операции и борба с тероризма" – София 105 ИЛ: Сектор 01, ООР - охрана на обществения ред (36 ИЛ), Сектор 02, ООР - охрана на обществения ред (34 ИЛ), Сектор ООДП - охрана на дипломатически представителства (35 ИЛ).

Дирекция „Миграция", *домове за настаняване на чужденци" – 77 ИЛ:* Любимец (45 ИЛ), Бусманци (32 ИЛ).

Дирекция „Гранична полиция": РГС (районна гранична служба) Момчилград (26 ИЛ).

2.1.5. Използвани статистически методи

За проверка на хипотезите баха използвани следните стаистически методи: дескриптивна статистика; проверка на надеждността на скалите; корелационен анализ; факторен анализ; Т-тест; сравняване по двойки.

ГЛАВА ВТОРА: РЕЗУЛТАТИ ОТ ЕМПИРИЧНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

2.2.1. Дескриптивна статистика и надеждност на скалите на методиките

Дескриптивна статистика и надеждност на скалите на въпросника за себе-ефикасност

Изчислени са средноаритметичните средни стойности и средноаритметичните стандартни отклонения в сурови точки на скалите на въпросника. Те се получават като средната стойност се дели на броя на айтемите, съдържащи се в скалата, и след това се изчислява стандартното й отклонение. При този начин на представяне се прави по-лесно сравнение между скали, съдържащи различен брой айтеми. В този случай всяка скала теоретично може да има средноаритметичен бал между 1 и 10.

Скалите са със средноаритметични средни стойности между 6,87 и 8,46 и стандартни отклонения между 1,17 и 1,94. По-ниски са стойностите по субскали „Мениджмънт на конфликтите“ (6,86) и „Публично представяне“ (7,58).

Това показва, че няма екстремни различия във възгледите за себе-ефикасност на изследваните лица и те попадат в интервала „в голяма степен уверен“. Коефициентите на надеждност на скалите са между ,83 и ,97 и съответстват на психометричните стандарти (Ганева, 2016:232; DeVellis, 2003:95).

Дескриптивна статистика и надеждност на скалите на въпросник FIRO-B

При анализа на средните стойности на шестте основни скали се установява, че: двете скали на привързаността и скала *Ie* „Проявявана включеност“ са със стойности в средното ниво между 4,46 и 4,84; двете скали на контрола и скала Iw „Желана включеност“ са с гранични стойности между ниското и средното ниво между 2,43 и 2,50. Стандартните отклонения на шестте скали са с умерено високи стойности между 1,90 и 2,94.

При сравнение на общите индекси на трите потребностти с най-висока стойност е този на привързаността (9,60 – средно ниво), следващ поред и доста голяма разлика е този на включеността (6,89 – средно ниво), на последно място е контролът (4,97 – ниско ниво). Стандартните отклонения са с умерено високи стойности между 3,33 и 4,27.

По-високата степен на изразеност на потребността от привързаност, в сравнение с включеността, до известна степен е проблемна, тъй като показва, че ИЛ в по-голяма степен държат на междуличностните си отношения, отколкото се идентифицират с групата като цяло.

Коефициентите на надеждност на скалите съответстват на психометричните стандарти – те са между ,65 и ,91.

Дескриптивна статистика и надеждност на скалите на въпросника за междуличностни отношения

Изследването на надеждността на скалите на въпросника показа, че три от скалите – „Автономност“ *(Cronbah Alpha ,31)*, „Обратна връзка за изпълнението на работата“ *(Cronbah Alpha ,48)* и „Интеграция на колектива в по-голямата организация“ *(Cronbah Alpha ,58)* са с незадоволителни коефициенти на надеждност. Скала „Автономност“ бе отстранена от въпросника, а от останалите две скали бяха извадени айтеми с ниска корелация със скалата - 2 от скала „Обратна връзка за изпълнението на работата“ и 1 – от скала „Интеграция на колектива в по-голямата организация“.

Седем от деветте скали са с коефициенти на надежност, съответстващи на психометричните стандарти между ,64 и ,91. Двете проблемни скали отново са с по-ниски коефициенти на надеждност: „Обратна връзка за изпълнението на работата“ *(Cronbah Alpha* ,60) и „Интеграция на колектива в по-голямата организация“ *(Cronbah Alpha* ,59). Те бяха оставени във въпросника, тъй като имат умерено високи и високи положителни корелции с останалите скали на въпросника и високо положително факторно тегло по общия фактор, които се получава от факторния анализ на осемте основни скали на въпросника – корелационният и факторния анализ са представени по-нататък.

Изчислени са средноаритметичните средни стойности и средноаритметичните стандартни отклонения в сурови точки (както и при въпросника за себе-ефикасност). Анализът им показва следното:

Скала „Междуличностни отношения - общ индекс“ е 3,72, което е сравнително благоприятна обща оценка на медуличностните отношения; тя показва, че като цяло служителите се чувстват комфортно от членството си в групата и смятат, че то им носи както практически ползи, така и емоционално удовлетворение.

Скали „Включеност“ (3,38), „Интеграция на колектива в по-голямата организация“ (3,52) и „Справяне с конфликтите“ (3,55) са с по-ниски стойности, което е индикативно за проблемни аспекти на междуличностните отношения. Служителите са с по-слаба идентификация с групата като цяло, защото чувстват, че не са достатъчно добре информирани и включени при взимането на решения, засягащи работата им; те също така смятат, че конфликтите не винаги се решават по конструктивен начин и оценяват взаимодействието на тяхната група с останалите структурни звена на организацията като недостатъчно ефективно.

Скали „Яснота на професионалната роля“ (4,08), „Подкрепа от колегите“ (4,01) и „Подкрепа от ръководителите“ (3,84) са с по-високи стойности, което е индикативно за благоприятни аспекти на междуличностните отношения.

Всички скали са със сравнително малки стандартни отклонения между 0,52 и 0,71, което показва консенсус в мненията.

2.2.2. Корелационни и факторни анализи

При изчисляване на корелациите е използван метода *Pearson Correlation two tailed*, а при факторните анализи: екстракция - *Principal Component Analysis*, ротацията *–Varimax with Kaiser Normalization.*

Корелации между скалите на въпросника за себе-ефикасност и факторен анализ на съставящите го седем субскали

*Резултатите от корелационния анализ показват, че в*сички корелации между скалите на въпросника за себе-ефикасност са положителни и високи или умерено високи между между ,42 и ,95 ($p \leq$,01).

В таблица 1 са представени корелациите на скали общ индекс и професионална и социална себе-ефикасност с останалите скали на въпросника.

Всички скали са с високи корелации с общия индекс между ,71 и ,95.

Корелацията между скала „Професионална себе-ефикасност“ и скала „Социална себе-ефикасност“е ,73.

Скала „Професионална себе-ефикасност“ има корелации със съставящите я скали между ,91 и ,94; със съставящите скали на скала „Социална себе-ефикасност“ те са между ,55 и ,68.

Скала „Социална себе-ефикасност“ има корелации със съставящите я скали между ,80 и ,87; със съставящите скали на скала „Професионална себе-ефикасност“, те са между ,59 и ,76.

Таблица 1. Корелации на общия индекс, професионалната и социалната себе-ефикасност

СКАЛИ НА ВЪПРОСНИКА ЗА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	ПРОФЕСИОНАЛНА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	Работни задачи	Кариерано развитие	Авторитет на работното място	СОЦИАЛНА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	Участие в социални събирания	Публично представяне	Мениджмънт на конфликтите	Търсене и предлагане на помощ
ОБЩ ИНДЕКС	,95**	,83**	,89**	,92**	,90**	,72**	,81**	,71**	,72**
ПРОФЕСИОНАЛНА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	*	,91**	,94**	,93**	,73**	,57**	,68**	,55**	,58**
СОЦИАЛНА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	,73**	,59**	,67**	,76**	*	,81**	,87**	,82**	,80**

Pearson Correlation *p ≤ ,05 two tailed ; ** p ≤ ,01 two tailed.

Факторен анализ на седемте субскали

Въпросникът съдържа две скали „Професионална себе-ефикасност“ и „Социална себе-ефикасност“ и очакването бе, че факторният анализ на субскалите ще ги възпроизведе. Получи се един фактор с *eigenvalue* 4,58, обясняващ 65,45% от вариацията. Факторните тегла на всички скали по него високи и положителни, между ,74 и ,91.

С изследователска цел бе направен и факторен анализ с предварително зададено двуфакторно решение. Получават се два фактора, обясняващи 76,61% от вариацията.

Първият фактор, с *eigenvalue* 4,58, обяснява 38,95% от вариацията. Той включва четирите субскали на скала „Социална себе-ефикасност“; те са с високи положителни факторни тегла по него, съответно: „Мениджмънт на конфликтите“ (,80); „Търсене и предлагане на помощ“ (,77), „Участие в социални събирания“ (,75); Публично представяне“ (,70). Сравнително високо положително тегло по фактора има и субскала „Авторитет на работното място“ (,51) от скала „Професионална себе-ефикасност“, но тя е с по-високо тегло по втория фактор.

Вторият фактор, с *eigenvalue* ,78, обяснява 37,66% от вариацията. Той включва трите субскали на скала „Професионална себе-ефикасност“; те са с високи положителни факторни тегла по него, съответно: „Изпълнение на работните задачи“ (,90); „Кариерно развитие“ (,87); „Авторитет на работното място“ (,78).

Сравнително високо положително тегло по фактора има и субскала „Публично представяне“ (,47) от скала „Социална себе-ефикасност“, но тя е с по-високо тегло по първият фактор.

Въз основа на изложените по-горе данни може да се направи изводът, че скали „Професионална себе-ефикасност“ и „Социална себе-ефикасност“ и съставящите ги субскали имат в основата си общ конструкт – себе-ефикасност, но въпреки това те изследват различни негови аспекти - професионалната е свързана основно с формалните изисквания и регламентираните междуличностни отношения, докато социалната – с неформалните доверителни отношения.

Корелации между скалите на FIRO-B и факторен анализ на основните шест скали

В таблица 2 са представени корелациите между основните шест скали на въпросника.

Скалите на включеността и привързаността имат високи и умерено високи положителни корелации помежду си, между ,38 и ,55.

Таблица 2. Корелации между основните шест скали на ***FIRO-B***

СКАЛИ НА ВЪПРОСНИК FIRO-B		Ie	Iw	Ce	Cw	Ae	Aw
Ie	Проявявана включеност	*	,53**	,22**	,05	,47**	,38**
Iw	Желана включеност		*	,29**	-,03	,47**	,55**
Ce	Проявяван контрол			*	,10**	,08*	,05
Cw	Желан контрол				*	-,08*	-,08*
Ae	Проявявана привързаност					*	,54**
Aw	Желана привързаност						*

Pearson Correlation *p ≤ ,05 two tailed ; ** p ≤ ,01 two tailed.

Скалите на включеността са със статистически значими положителни корелации с проявявания контрол между ,22 и ,29; с желания контрол те нямат стаистически значими корелации.

Корелациите на скалите на привързаността със скалите на контрола са ниски.

Двете скали на контрола са със статистически значима положителна корелация помежду си, която е с ниска стойност (,10).

Факторен анализ на основните шест скали

Предишни изследвания с въпросника в повечето случаи установяват двуфакторна структура на въпросника (Dancer & Woods, 2006; Furnham, 2008, Macrosson, 2000), като с с високи положителни тегла по първия фактор са скалите на включеността и привързаността (той е наричан „Грижовност“ или „Социо-емоционален афект“), а вторият включва скалите на контрола с противоположен знак (той е наречен „Доминантност“). Тази структура се реплицира и при българското пилотно изследване на *FIRO-B* (Гудева, 2021: сс. 63-72).

При настоящото изследване при факторния анализ също се получават два фактора, обясняващи 61,77% от вариацията.

Първият фактор, с *eigenvalue* 2,54, обяснява 41,78% от вариацията. Високи положителни тегла по него имат скалите на привързаността и включеността: *Iw* „Желана включеност“ (,80); *Ae* „Проявявана привързаност“ (,80), *Aw* „Желана привързаност“ (,80), *Ie* „Проявявана включеност“ (,72).

Може да се направи извода, че първият фактор се възпроизвежда напълно.

Вторият фактор, с *eigenvalue* 1,16, обяснява 19,99% от вариацията. Той включва двете скали на контрола с положително натоварване: *Cw* „Желан контрол“ (,73); *Ce* „Проявяван контрол“ (,71). Може да се направи изводът, че и вторият фактор се възпроизвежда, но в него и двете скали на контрола са с положително, а не с противоположно факторно тегло, както е при други изследвания. Това вероятно се дължи на ниските стойности на изследваните лица от тази извадка и по двете скали на контрола едновременно.

Корелации между скалите на въпросника за междуличностни отношения и факторен анализ на съставящите го осем скали

Резултатите от корелационния анализ показват, че всички корелации между осемте скали на въпросника са положителни, умерено високи и високи между ,43 и ,77.

Факторен анализ на осемте основни скали

В резултат на факторния анализ (екстракция - *Principal Component Analysis)* се получи един фактор с *eigenvalue* 5,10, обясняващ 63,79% от вариацията. Теглата на всички осем скали по него са високи и положителни, между ,71 и ,87.

Въз основа на изложените по-горе данни от корелационния и факторния анализ може да се направи изводът, че скалите на въпросника изследват различни аспекти на стоящ в основата общ конструкт, който може да се нарече „благоприятни междуличностни отношения“.

2.2.3. Взаимовръзки между изследваните феномени

Взаимовръзки между възгледите за себе-ефикасност и междуличностните потребности

Взаимовръзките се установяват чрез корелациите между скалите на въпросника за себе-ефикасност и въпросник *FIRO-B.*

Резултатите от корелационния анализ показват много на брой статистически значими корелации, които, обаче не са с високи стойности (между ,09 и ,29); няма умерено високи и високи корелации, което показва, че взаимовръзката между възгледите за себе-ефикасност и степента на изразеност на междуличностните потребности е умерена.

Най-силна е позитивната взаимовръзка между възгледите за себе-ефикасност, както професионална, така и социална и потребностите от включеност – между ,10 и ,28, (което предполага идентификация с групата) и привързаност – между ,14 и ,29, (което е свързано със стремеж към създаване на близки връзки). Това може да се интерпретира и в светлината на спецификата на този многопластов феномен „себе-ефикасност“. Въпреки че по смисъла си засяга и обхваща предимно лични себевъзприемания и приписване на значимост на собствените възможности за справяне с различни ситуации или задачи, очевидно тази характеристика е тясно свързана и с приемането в дадена социална група и реализацията в нея.

Позитивна е и взаимовръзката между възгледите за себе-ефикасност с общия индекс на проявяваните поведения – между ,12 и ,28 и с общият индекс на междуличностните потребности – между ,09 и ,26, (което предполага заемането на активна позиция).

Най-силна е негативната взаимовръзка между възгледите за себе-ефикасност, както професионална, така и социална и потребността от контрол като желано поведение от другите – между -,12 и -,24, (което предполага заемане на пасивна позиция).

Взаимовръзки между възгледите за себе-ефикасност и субективната оценка на междуличностните отношения в групата

Установени са взаимовръзки между скалите на въпросника за себе-ефикасност и въпросника за междуличностни отношения. Резултатите от корелационния анализ показват много на брой статистически значими положителни корелации, които обаче не са с високи стойности (между ,07 и ,26).

Най-силно изразена е позитивната връзка между общата оценка на междуличностните отношения и аспектите й подкрепа от колегите, подкрепа от ръководителите и обратна връзка за изпълнението на работата с девет от десетте аспекта на себе-ефикасността, без мениджмънт на конфликтите (корелации между ,11 и ,26).

Въз основа на изложените по-горе данни може да се направи изводът, че взаимовръзката между възгледите за себе-ефикасност и субективната оценка на междуличностните отношения в групата не е силно изразена.

Взаимовръзки между междуличностните потребности и субективната оценка на междуличностните отношения в групата

Взаимовръзки се установяват и между скалите на въпросник *FIRO-B* и въпросника за междуличностни отношения. Резултатите от корелационния анализ показват много на брой статистически значими корелации, които, обаче не са с високи стойности (между ,06 и ,28).

Установи се умерено изразена позитивна взаимовръзка между субективната оценка на всички аспекти на междуличностните отношения в групата и потребностите от включеност (корелации между ,06 и ,22) и привързаност (корелации между ,10 и ,28), като тя е малко по-силно изразена при привързаността.

Има слабо изразена негативна взаимовръзка между субективната оценка на повечето аспекти на междуличностните отношения в групата и потребноста от проявяван контрол (корелации между -,07 и -,15).

2.2.4. Влияния на количествените демографски характеристики възраст, стаж на настоящата длъжност, общ стаж в организацията и общ стаж в МВР върху възгледите за себе-ефикасност, междуличностните потребности и субективната оценка на междуличностните отношения в групата

Резултатите показват, че няма силно изразена взаимовръзка между демографските характеристики възраст и стаж и възгледите за себе-ефикасност, проявата на междуличностните потребности и субективното възприятие за качеството на междуличностните отношения в групата. Получените стаистически значими корелации са малко на брой и с ниски стойности (между ,06 и ,14).

2.2.5. Сравнение на категориални демографски групи (пол, образование и принадлежност към професионална група) по възгледите им за себе-ефикасност, междуличностните им потребности и субективната оценка на междуличностните отношения в групата

Сравнения са направени по скалите на въпросника за себе-ефикасност, въпросник *FIRO-B* и въпросника за междуличностни отношения чрез Т-тест (*Independent Samples Test).*

Сравнителен анализ по пол - мъже (671 ИЛ) и жени (275 ИЛ)

Установи се, че полът не оказва съществено влияние върху възгледите за себе-ефикасност и субективното възприятие за качеството на междуличностните отношения в групата, тъй като различията са малко на брой.

Мъжете показват по-висока степен на изразеност на потребността от привързаност (*At* „Привързаност“, t = 2,674; p = ,008; *Ae* „Проявявана привързаност“ t = 4,755; p < ,001) и проявяван контрол (t = 1,978; p = ,048) както и и по-висока социална активност (*Te* „Проявявани поведения“, t = 3,424, p = ,001; *Tt* „Междуличностни потребности“, t = 2,280, p = ,023).

Жените имат по-високи възгледи за социална себе-ефикасност по отношение на аспектите й участие в социални събирания (t = -2,716; p = ,007) и търсене и предлагане на помощ (t = -2,002; p = ,046); те също така оценяват по-високо аспекта на междуличностните отношения яснота на професионалната роля (t = 2,658; p = ,008).

При анализа на половите различия трябва да се има предвид, че жените са предимно от Дирекция „Национална система 112“, а мъжете са предимно пожарникари, полицаи и жандармеристи

Сравнение между лица със средно образование (492 ИЛ) и лица с висше образование (491 ИЛ)

Установяват се следните статистически значими разлики:

Лицата с висше образование имат възгледи за по-висока себе-ефикасност по всичките й аспекти (t между -3,331 и -5,174; p между ,001 и < ,001); те също така показват по-силно изразени потребности от: включеност (*Iw* „Желана включеност“, t = -2,048; p = ,041; *It* „Включеност“, t = -1,934, p = ,053) и проявяван контрол (t = -3,438, p = ,001); те оценяват по-благоприятно аспекта на междуличностните отношения интеграция на колектива в по-голямата организация (t = -2,361, p = ,018).

Лицата със средно образование показват по-силно изразена потребност от желан контрол (t = 2,627, p = ,009) и оценяват по-благоприятно аспекта на междуличностните отношения подкрепа от колегите (t = 2,063, p = ,039).

Сравнителен анализ по професионални групи

Основните професионални групи при това изследване са пожарникари, полицаи и оператори и координатори от Дирекция „Национална система 112“, поради което сравнението е направено между тях. При анализа бяха изключени изследвани лица, които изпълняват различни от основната дейност функции (например административни).

При сравнението между полицаи (195 ИЛ) и пожарникари (214 ИЛ) се установиха следните статитистически значими разлики:

Полицаите са с възгледи за по-висока себе-ефикасност като цяло (t = 2,429, p = ,016) и професионалната си себе-ефикасност във всичките й аспекти (t между 2,080 и 3,752; p между ,038 и < ,001).

Пожарникарите показват по-силно изразени потребности от: привързаност (*At* „Привързаност“, t = -4,306, p < ,001; *Ae* „Проявявана привързаност“, t = -4,137, p < ,001; *Aw* „Желана привързаност“, t = -

3,348, p = ,001); включеност (*It* „Включенос“, t = -1,954, p = ,051; *Ie* „Проявявана включеност“, t = -3,483, p = ,001) и желан контрол (t = -2,690, p = ,007). Те също така показват и по-висока социална активност като цяло (*Tt* „Междуличностни потребности“, t = -3,302, p = ,001; *Tw* „Желани поведения“, t = -3,150, p = ,002; *Te* „Проявявани поведения“, t = -2,675, p = ,008); те оценяват по-благоприятно междуличностните отношенията като цяло (t = -2,214, p = ,027), и аспектите им включеност (t = -4,443, p < ,001), подкрепа от колегите (t = -2,510, p = ,012) и справяне с конфликтите (t = -2,328, p = ,020).

При сравнението между полицаи (195 ИЛ) и оператори и координатори от Дирекция „Национална* система 112 *(248 ИЛ) се установиха следните статистически значими разлики:

Полицаите имат възгледи за по-висока професионална себе-ефикасност по аспекта й авторитет на работното място (t = 1,999, p = ,046) и показват по-силно силно изразена потребност от проявяван контрол (t = 3,246, p = ,001).

Операторите и координаторите от 112 имат възгледи за по-висока социална себе-ефикасност по аспекта й участие в социални събирания (t = -2,795, p = ,005); показват по-силно силно изразени потребности от желана привързаност (t = -2,684, p = ,008) и проявявана включеност (t = -2,219, p = ,027) и оценяват по-благоприятно аспекта на междуличностните отношения яснота на професионалната роля (t = -2,184, p = ,030).

При сравнението между пожарникари (214 ИЛ) и оператори и координатори от Дирекция „Национална система 112 (248 ИЛ) се установиха следните статистически значими разлики:

Пожарникарите показват по-силно изразени потребности от привързаност (At „Привързаност“, t = 2,904, p = ,004; Ae „Проявявана привързаност“, t = 4,118, p < ,001) и контрол (Ct „Контрол“, t = 2,548, p = ,011; Cw „Желан контрол“, t = 2,149, p = ,032); показват по-висока социална активност като цяло (Te „Проявявани поведения“ , t = 3,477, p = ,001; Tt „Междуличностни потребности“, t = 2,677, p = ,008) и оценяват по-благоприятно аспекта на междуличностните отношения включеност (t = 4,089, p < ,001).

Операторите и координаторите от 112 са с възгледи за по-висока себе-ефикасност като цяло (t = 2,558, p = ,010), професионална себе-ефикасност (t = -2,098, p = ,036) и апекта й изпълнение на работните задачи (t = -2,425, p = ,016); социална себе-ефикасност“ (t = -2,943, p = ,003) и аспектите й участие в социални събирания (t = -3,565, p < ,001) и мениджмънт на конфликтите (t = -3,589, p < ,001).

2.2.6. Сравнение на три групи лица, оценяващи междуличностните отношения в групата като неблагоприятни, задоволителни или благоприятни по възгледите им за себе-ефикасност и междуличностните им потребности

Този анализ има за цел да установи връзката между субективната оценка за качеството на междуличностните отношения, възгледите за себе-ефикасност и междуличностните потребности.

За целта ИЛ от цялата извадка бяха разделени на три субгрупи въз основа на емпирично получените средни стойности и стандартни отклонения:

В субгрупата с ниски стойности (наричана по-нататък субгрупа с ниско ниво) попадат лицата с резултати по-ниски от средната стойност на цялата извадка минус едно стандартно отклонение; приемаме, че те определят междуличностните отношения като неблагоприятни..

В субгрупата със средни стойности (наричана по-нататък субгрупа със средно ниво) попадат лицата с резултати, влизащи в интервала: средна стойност минус едно стандартно отклонение - средна стойност плюс едно стандартно отклонение; приемаме, че те определят междуличностните отношения като задоволителни.

В субгрупата с високи стойности (наричана по-нататък субгрупа с високо ниво) попадат лицата с резултати по-високи от средната стойност на цялата извадка плюс едно стандартно отклонение; приемаме, че те определят междуличностните отношения като благоприятни.

Установи се, че съществува връзка между субективната оценка на качеството на междуличностните отношения в групата, възгледите за себе-ефикасност и междуличностните потребности.

Най-общо могат да се направят следните изводи:

Лицата, оценяващи междуличностните отношения като благоприятни (субгрупата с високо ниво) имат възгледи за по-висока себе-ефикасност, по-силно изразени потребности от включеност и привързаност и по-висока социална активност, в сравнение лицата от другите две субгрупи.

Лицата, оценяващи междуличностните отношения като неблагоприятни (субгрупата с ниско ниво) имат по-силно изразена потребност от контрол в сравнение лицата от другите две субгрупи.

Различията между лицата, оценяващи междуличностните отношения като благоприятни (субгрупата с високо ниво) и тези, оценяващи междуличностните отношения като задоволителни (субгрупата с високо ниво) са по-слабо изразени.

2.2.7. Сравняване на лица, заемащи различни социални роли според степента и модалността на междуличностните им потребности, по възгледите им за себе-ефикасност и субективната им оценка на междуличностните отношения в групата

Шнел и Хамър (Schnell & Hammer, 2004) дефинират 15 типични социални роли в деловите групи**,** които членовете им заемат в зависимост от степента на изразеност на междуличностните си потребности: те се формират при ниски или високи стойности по основните шест скали от въпросник *FIRO-B* на една потребност или комбинация от ниски и високи стойности на две потребности.

Таблица 3. Ранжиране на ролите според направеното сравнение по скалите на въпросника за себе-ефикасност

Социални роли по въпросник FIRO-B		Статистически значимо по-високи стойности в сравнение с други роли	Статистически значимо по-ниски стойности в сравнение с други роли	Без или с минимална разлика при сравнение сдруги роли
Iw+	Миротворец	5	0	2
Ae+&Ie+	Инициатор	4	0	3
Aw+	Слушател	4	0	3
Cw-	Бунтар	4	1	2
Ae+	Окуражител	2	4	1
Iw-&Cw-	Съветник	2	4	1
Iw-	Индивидуалист	0	6	1
Aw-	Неверник	0	6	1

Таблица 4. Ранжиране на ролите според направеното сравнение по скалите на въпросника за междуличностни отношения

Социални роли по въпросник FIRO-B		Статистически значимо по-високи стойности в сравнение с други роли	Статистически значимо по-ниски стойности в сравнение с други роли	Без или с минимална разлика при сравнение с други роли
Iw+	Миротворец	4	0	3
Cw-	Бунтар	4	0	3
Aw+	Слушател	4	0	3
Ae+&Ie+	Инициатор	4	0	3
Ae+	Окуражител	2	4	1
Iw-	Индивидуалист	1	4	2
Iw-&Cw-	Съветник	1	5	1
Aw-	Неверник	0	7	0

Бе направено сравнение по двойки на първите осем от получените роли, които са с най-висока честота; останалите седем са изключени от анализа поради това, че се заемат малък брой изследвани лица. Сравнението бе направено чрез Т-тест по скалите на въпросниците за себе-ефикасност и междуличностни отношения, като от анализа бяха изключени лицата, заемащи едновременно двете сравнявани роли.

По-долу, в таблици 3 и 4, в съвсем обобщен вид е дадено сравнението по двойки на най-често срещаните социални роли.

Въз основа на изложените по-горе данни може да се направят следните изводи:

Съществува връзка между социалните роли и възгледите за себе-ефикасност и субективната оценка за качеството на междуличностните отношения в групата.

Лицата, заемащи ролите **неверник** (ниска желана привързаност) и **индивидуалист** (ниска желана включеност) имат възгледи за най-ниска себе-ефикасност в сравнение с лицата, заемащи всички останали социални роли; те също така възприемат междуличностните отношения като по-неблагоприятни в сравнение с лицата, заемащи повечето останали социални роли. Лицата с роля **съветник (**ниска желана включеност и нисък желан контрол) също възприемат междуличностните отношения като по-неблагоприятни. Може да се предположи, че лицата със роли неверник, индивидуалист и съветник и имат по-ниска идентификация с групата.

Лицата, заемащи социалните роли **миротворец** (висока желана включеност), **инициатор** (висока проявявана привързаност и висока проявявана включеност), **слушател** (висока желана привързаност) и **бунтар** (нисък желан контрол) имат възгледи за най-висока себе-ефикасност и възприемат междуличностните отношения като по-благоприятни в сравнение с лицата, заемащи всички останали социални роли. Общото между първите три роли са високата проявявана или желана включеност или привързаност – фактора „Грижовност“ или „Социо-емоционален афект“.

Лицата, заемащи ролята бунтар (нисък желан контрол) имат средно изразени потребности от включеност и привързаност; възгледите им за по-висока себе-ефикасност и възприемането на междуличностните отношения като благоприятни би могло да се дължи на тяхната независимост.

Единственият труден за интерпретация резултат е, че лицата с роля **окуражител** (висока желана привързаност) са с възгледи за по-ниска себе-ефикасност и възприемат междуличностните отношения като по-неблагоприятни. Възможно обяснение за това е, че регламентираните условия в МВР донякъде фрустрират задоволяването на тази потребност.

2.2.8. Установяване на взаимовръзките между възгледите за себе-ефикасност на работното място, междуличностните потребности и субективната оценка на междуличностните отношения на равнище групи

В точка 2.2.3 са представени корелациите на трите въпросника помежду им на индивидуално равнище върху 997 ИЛ. За да се изследват тези взаимовръзки на равнище групи е направен отделен *SPSS* файл, в който са въведени средноаритметичните средни стойности на 57-те групи, които са независими една от друга със собствена вътрешна динамика.

Взаимовръзки между възгледите за себе-ефикасност и междуличностните потребности на равнище групи

Взаимовръзките се установяват чрез корелациите между скалите на въпросника за себе-ефикасност и въпросник *FIRO-B.* Те са представени в таблица 5.

Таблица 5. Корелации между скалите на въпросника за себе-ефикасност и въпросник *FIRO-B*

СКАЛИ ВЪПРОСНИКА ЗА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	СКАЛИ НА ВЪПРОСНИК FIRO-B											
	Ie	**Iw**	**Ce**	**Cw**	**Ae**	**Aw**	**It**	**Ct**	**At**	**Te**	**Tw**	**Tt**
	Проявявана включеност	Желана включеност	Проявяван контрол	Желан контрол	Проявявана привързаност	Желана привързаност	**Включеност** –общ индекс	**Контрол** -общ индекс	**Привързаност**-общ индекс	**Проявявани поведения** - общ индекс	**Желани поведения** - общ индекс	**Междуличностни потребности** - общ индекс
ОБЩ ИНДЕКС	,44**	,43**	,29*	-,17	,30*	,41**	,47**	,14	,39**	,42**	,37**	,42**
ПРОФЕСИОНАЛНА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	,42**	,43**	,28*	-,24	,28*	,42**	,46**	,09	,38**	,41**	,35**	,40**
Изпълнение на работните задачи	,39**	,35**	,22	-,25	,21	,35**	,39**	,04	,30*	,33*	,28*	,32*
Кариерно развитие	,40**	,43**	,24	-,17	,27*	,43**	,45**	,10	,38**	,38**	,38**	,40**
Авторитет на работното място	,42**	,44**	,34*	-,26*	,33*	,42**	,46**	,12	,41**	,45**	,35**	,42**
СОЦИАЛНА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	,40**	,37**	,27*	-,04	,30*	,35**	,41**	,19	,35**	,40**	,35**	,39**
Участие в социални събирания	,41**	,34**	,24	,04	,27*	,42**	,40**	,20	,37**	,38**	,39**	,40**
Публично представяне	,46**	,39**	,38**	-,07	,37**	,30*	,45**	,26	,37**	,50**	,33*	,44**
Мениджмънт на конфликтите	,08	,14	,03	-,04	,04	,08	,12	,00	,07	,06	,10	,08
Търсене и предлагане на помощ	,40**	,42**	,22	-,05	,33*	,43**	,44**	,15	,41**	,40**	,41**	,42**

Pearson Correlation *p ≤ ,05 two tailed ; ** p ≤ ,01 two tailed.

Въз основа на изложените по-горе данни може да се направят следните изводи:

Корелациите между групите са значително по-високи като абсолютни стойности отколкото корелациите на индивидуално ниво. При този анализ има много умерено високи корелации между ,30 и ,50 докато при предишния анализ няма нито една. Почти всички статистически значими корелации са положителни, с едно изключение. Това показва, че съществува значителна позитивна взаимовръзка между възгледите за себе-ефикасност и степента на изразеност на междуличностните потребности на групово ниво.

Най-силна е позитивната взаимовръзка между възгледите за себе-ефикасност, както професионална, така и социална и потребността от включеност – и проявявана и желана от другите (което предполага идентификация с групата), както и общите индекси на проявяваните, желаните поведения и междуличностните потребности (които предполагат социална ангажираност).

Има умерена позитивна взаимовръзка и между възгледите за себе-ефикасност и потребността от привързаност, като тя е по-силно изразена при желаната от другите привързаност (което показва желание да бъдеш приет позитивно от другите и също е свързано със социалната идентификация).

Взаимовръзката между възгледите за себе-ефикасност и потребността от контрол е по-слаба; има известна позитивна взаимовръзка между себе-ефикасността като цяло и някои от аспектите ѝ (професионална себе-ефикасност, авторитет на работното място, публично представяне) и проявявания контрол, като това е свързано с готовността за заемане на активна позиция.

Желаният контрол има статистически значима отрицателна взаимовръзка с възприемания авторитет на работното място (корелация -,26).

Няма взаимовръзки между аспекта на междуличностните отношения мениджмънт на конфликтите и междуличностните потребности.

Взаимовръзки между възгледите за себе-ефикасност и субективната оценка на междуличностните отношения в групата на равнище групи

Взаимовръзките се установяват чрез корелациите между скалите на въпросника за себе-ефикасност и въпросника за междуличностни отношения. Те са представени в таблица 6.

Таблица 6. Корелации между скалите на въпросника за себе-ефикасност и въпросника за междуличностни отношения

СКАЛИ НА ВЪПРОСНИКА ЗА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	СКАЛИ НА ВЪПРОСНИКА ЗА МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ОТНОШЕНИЯ								
	ОБЩ ИНДЕКС МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ОТНОШЕНИЯ	Включеност	Подкрепа от ръководителите	Полагани усилия в работата	Справяне с конфликтите	Обратна връзка за изпълнението на работата	Яснота на професионалната роля	Подкрепа от колегите	Интеграция на колектива в по-голямата организация
ОБЩ ИНДЕКС СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	,35**	,15	,37**	,24	,35**	,40**	,37**	,32*	,11
ПРОФЕСИОНАЛНА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	,33*	,15	,38**	,23	,33*	,39**	,35**	,28*	,09
Изпълнение на работните задачи	,30*	,11	,36**	,18	,31*	,40**	,38**	,24	-,00
Кариерно развитие	,34*	,20	,36**	,24	,33*	,39**	,35**	,26	,15
Авторитет на работното място	,30*	,11	,36**	,23	,30*	,34**	,29*	,30*	,10
СОЦИАЛНА СЕБЕ-ЕФИКАСНОСТ	,33*	,12	,32*	,24	,33*	,36**	,34*	,36**	,13
Участие в социални събирания	,39**	,17	,37**	,31*	,37**	,45**	,39**	,41**	,19
Публично представяне	,28*	,08	,26*	,29*	,28*	,26	,23	,31*	,16
Мениджмънт на конфликтите	,10	-,00	,10	,00	,11	,13	,20	,08	,01
Търсене и предлагане на помощ	,38**	,21	,40**	,20	,40**	,41**	,35**	,43**	,07

Pearson Correlation *p ≤ ,05 two tailed ; ** p ≤ ,01 two tailed.

Установи се, че корелациите между групите са значително по-високи като абсолютни стойности отколкото корелациите на индивидуално ниво. При този анализ има много умерено високи корелации между ,30 и ,45, докато при предишния анализ няма нито една. Всички статистически значими корелации са положителни. Това показва, че съществува значителна позитивна взаимовръзка между възгледите за себе-ефикасност и степента на изразеност на междуличностните потребности на групово ниво.

Установяват се голям брой позитивни взаимовръзки между повечето аспекти на себе-ефикасността (с изключение на мениджмънт на конфликтите) с повечето аспекти на междуличностните отношения (с изключение включеност, полагани усилия в работата и интеграция на колектива в по-голямата организация“).

Взаимовръзки между междуличностните потребности и субективната оценка на междуличностните отношения в групата на равнище групи

Взаимовръзките се установяват чрез корелациите между скалите на въпросник *FIRO-B* и въпросника за междуличностни отношения. Те са представени в таблица 7.

Таблица 7. Корелации между скалите на въпросник *FIRO-B* и въпросника за междуличностни отношения

СКАЛИ НА ВЪПРОСНИКА ЗА МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ОТНОШЕНИЯ	СКАЛИ НА ВЪПРОСНИК FIRO-B											
	Ie	**Iw**	**Ce**	**Cw**	**Ae**	**Aw**	**It**	**Ct**	**At**	**Te**	**Tw**	**Tt**
	Проявявана включеност	Желана включеност	Проявяван контрол	Желан контрол	Проявявана привързаност	Желана привързаност	**Включеност** –общ индекс	**Контрол** -общ индекс	**Привързаност**-общ индекс	**Проявявани поведения** - общ индекс	**Желани поведения** - общ индекс	**Междуличностни потребности** - общ индекс
ОБЩ ИНДЕКС	,35**	,24	-,03	,13	,34**	,32*	,31*	,04	,36*	,28*	,32*	,31*
Включеност	,25	,10	-,18	,17	,28*	,24	,17	-,05	,29*	,15	,22	,19
Подкрепа от ръководителите	,30*	,24	,12	,15	,26*	,20	,29*	,17	,26	,28*	,27*	,29*
Полагани усилия в работата	,24	,16	-,22	,02	,32*	,25	,21	-,16	,32*	,15	,21	,19
Справяне с конфликтите	,36**	,24	-,03	,16	,32*	,29*	,31*	,06	,34*	,27*	,31*	,30*
Обратна връзка за изпълнението на работата	,45**	,34**	,09	,19	,37**	,34**	,42**	,17	,39**	,38**	,40**	,41**
Яснота на професионалната роля	,30*	,18	,00	,09	,15	,25	,25	,05	,21	,18	,24	,22
Подкрепа от колегите	,42**	,29*	,08	,15	,40**	,41**	,37**	,14	,44**	,38**	,39**	,41**
Интеграция на колектива в по-голямата организация	,03	,06	-,08	-,16	,23	,22	,05	-,15	,24	,08	,08	,09

Pearson Correlation *p ≤ ,05 two tailed ; ** p ≤ ,01 two tailed.

Установи се, че корелациите между групите са значително по-високи като абсолютни стойности отколкото корелациите на индивидуално ниво. При този анализ има много умерено високи корелации между ,30 и ,45, докато при предишния анализ няма нито една. Всички статистически значими корелации са положителни. Това показва, че съществува значителна позитивна взаимовръзка между възгледите за себе-ефикасност и степента на изразеност на междуличностните потребности на групово ниво.

Съществува позитивна взаимовръзка между потребностите от включеност и привързаност, както и общата социална активност, измервана чрез проявяваните поведения, желаните поведения и междуличностните потребности и оценката на повечето аспекти на междуличностните отношения в групата, с изключение на аспекта интеграция на колектива в по-голямата организация.

Взаимовръзката между проявяваните поведения при включеността и привързаността и оценката на повечето аспекти на междуличностните отношения в групата е по-силно.

Потребността от контрол не оказва никакво влияние.

ГЛАВА ТРЕТА: ИЗВОДИ ОТ ПРОВЕРКАТА НА ХИПОТЕЗИТЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ОБОБЩЕНИ ИЗВОДИ, ПРИНОСНИ МОМЕНТИ НА ДИСЕРТАЦИОННОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

2.3.1. Изводи от проверката на хипотезите

Обобщенията от анализа на емпиричното изследване дават основание за потвърждаване/отхвърляне на формулираните хипотези.

1) Индивиди и групи с възгледи за по-висока себе-ефикасност биха имали изразени в по-висока степен потребности от включеност и привързаност и биха оценявали по-благоприятно

междуличностните отношения в групата, в сравнение с индивиди и групи с възгледи за по-ниска себе-ефикасност.

Тази хипотеза се потвърждава чрез корелационните анализи на скалите на въпросника за себе-ефикасност със скалите на въпросник *FIRO-B* и въпросника за междуличностни отношения и на равнище изследвани лица и на равнище групи. Установяват се статистически значими положителни корелации между повечето аспекти на възгледите за себе-ефикасност и: 1) потребностите от включеност и привързаност, като тази връзка е по-силно изразена на ниво групи; 2) повечето аспекти на междуличностните отношения, като като тази връзка е по-силно изразена на ниво групи; това допълнително се потвърждава и от сравнението на субгрупи с ниски, средни и високи нива по скалите на въпросника за междуличностни отношения, което показва, че групите с високи нива имат възгледи за по-висока себе-ефикасност от групите с ниски и средни нива.

2) Индивиди и групи с възгледи за по-ниска себе-ефикасност биха имали изразена в по-висока степен потребност от контрол като желано поведение от другите, в сравнение с всички останали индивиди и и групи.

Тази хипотеза се потвърждава частично. Корелационният анализ на скалите на въпросниците за себе-ефикасност и *FIRO-B* на равнище изследвани лица я потвърждава, но не й на равнище групи.

3) Индивиди и групи с изразени в по-висока степен потребности от включеност и привързаност биха оценявали по-благоприятно междуличностните отношения в групата, в сравнение с индивиди и групи с изразени в по-ниска степен потребности от включеност и привързаност.

Тази хипотеза се потвърждава чрез корелационните анализи на скалите на въпросник *FIRO-B* и въпросникът за междуличностни отношения и на равнище изследвани лица и на равнище групи, при които се установиха статистически значими положителни корелации между потребностите от включеност и привързаност с повечето от скалите на въпросника за междуличностни отношения. Тази връзка е по-силно изразена на ниво групи.

Тя се потвърждава и от сравнението на субгрупи с ниски, средни и високи нива по скалите на въпросника за междуличностни отношения, при които се установи, че групите с високи нива имат по-силно изразени потребности от включеност и привързаност, в сравнение с групите с ниски и средни нива.

4) Лица, заемащи социални роли, включващи висока включеност и/или привързаност [Интегратор (Ie+), Миротворец (Iw+), Окуражител (Ae+), Слушател (Aw+), Инициатор (Ae+&Ie+)] биха имали възгледи за по-висока социална себе-ефикасност и биха оценявали по-благоприятно междуличностните отношения, в сравнение с лицата, заемащи роли с ниска включеност и привързаност [Индивидуалист, (Ie-), Неверник (Aw-), Съветник (Iw-&Cw-)].

Тази хипотеза в голяма степен се потвърждава чрез Т-тест и сравняване по двойки на осемте най-често срещани роли: *1) По отношение на възгледите за социална себе-ефикасност* лицата, заемащи три от четирите роли, свързани с висока включеност и/или привързаност Миротворец *(Iw+),* Инициатор *(Ae+&Ie+) и* Слушател *(Aw+),* оценяват социалната си себе-ефикасност статистически значимо по-високо от лицата, заемащи трите роли, свързани с ниска включеност и привързаност Индивидуалист *(Ie-),* Неверник *(Aw-) и* Съветник *(Iw-&Cw-);* те също така оценяват по-високо и професионална си себе-ефикасност. Лицата, замащи ролята Окуражител *(Ae+)* оценяват социалната си себе-ефикасност статистически значимо по-високо от лицата, заемащи ролите Индивидуалист *(Ie-)* и Неверник *(Aw-);*те също така оценяват по-високо и професионална си себе-ефикасност. При сравнението с ролята Съветник *(Iw-&Cw-)* те оценяват социалната си себе-ефикасност статистически значимо по-високо само по отношение на аспектите й участие в социални събирания и търсене и предлагане на помощ. *2) По отношение на оценката на междуличностните отношения*, лицата, заемащи три от четирите роли, свързани с висока включеност и/или привързаност Миротворец *(Iw+),* Инициатор *(Ae+& Ie+) и* Слушател *(Aw+)* имат статистически значимо по-високи стойности по скалите на въпросника за междуличностни отношения, в сравнение с лицата, заемащи ролите Индивидуалист *(Ie-),* Неверник *(Aw-) и* Съветник *(Iw-&Cw-).* Лицата, замащи ролята Окуражител *(Ae+)* имат статистически значимо по-високи стойности само при сравнение с лицата, заемащи ролята Неверник *(Aw-)*; с останалите две роли различията са минимални - те са със статистически значимо по-високи стойности от лицата, заемащи ролята Съветник *(Iw-&Cw-)* по общият индекс, подкрепа от ръководителите и подкрепа от колегите; от лицата, заемащи ролята Индивидуалист *(Ie-)* – само по подкрепа от колегите.

5) Лица, заемащи социални роли, включващи висок проявяван контрол [Директор (Ce+), Решаващ задачите (Ce+&Aw-), Енергитизатор (Ie+&Ce+), Търсещ консенсус (Ae+&Ce+)] биха имали възгледи за по-висока професионална себе-ефикасност, в сравнение с лицата, заемащи всички останали роли.

Тази хипотеза не можа да бъде проверена, поради малкия брой лица, заемащи ролите, свързани с висок проявяван контрол: Търсещ консенсус *(Ae+&Ce+)* 36 ИЛ, 3,6%; Енергитизатор *(Ie+&Ce+)* 28 ИЛ, 2,8%; Директор *(Ce+)* 23 ИЛ, 2,3%; Решаващ задачите *(Ce+&Aw-)* 8 ИЛ, 0,8%.

6) Лица, заемащи социални роли, включващи висок желан контрол [Критик (Cw+) и Хармонизатор (Ae+&Cw+)] биха имали възгледи за по-ниска професионална себе-ефикасност, в сравнение с лицата, заемащи всички останали роли.

Тази хипотеза също не можа да бъде проверена, поради малкия брой лица, заемащи ролите, свързани с висок желан контрол: Критик *(Cw+)* 43 ИЛ, 4,3%; Хармонизатор *(Ae+&Cw+)* 24 ИЛ, 2,4%.

2.3.2. Заключение и обобщени изводи

Емпиричното изследване установи, че използваните методики съответстват на психометричните стандарти и заложената в тях теоретична структура се възпроизвежда. Това се установи чрез анализ на надежността и корелационни и факторни анализи на скалите, включени във всяка от използваните три методики. Въз основа на получените резултати могат да се направят следните изводи:

По отношение на резултатите от отделните изследвани феномени

Възгледите за себе-ефикасност на изследваните служители на МВР са умерено високи и високи, като по-проблемни са по отношение на някои от аспектите на социалната компетентност на работното място – мениджмънт на конфликтите и публично представяне.

По отношение на междуличностните потребности резултатите показват, че потребностите от включеност, контрол и привързаност в двете им дименсии (проявявано поведение и желано от другите поведение) са с умерена степен на изразеност, което е оптимално за деловите групи. Най-силно изразена е потребността от привързаност, следващата по ред (и с доста голяма разлика от привързаността) е потребността от включеност и най-слабо изразена е потребността от контрол. Сред ролите, определени според степентта на изразеност на междуличностните потребности, с най-висока честота са две, свързани с ниска включеност - Съветник (ниска желана включеност и нисък желан контрол) и Индивидуалист (ниска желана включеност), следвани от роли, включващи висока привързаност и нисък контрол.

По-високата степен на изразеност на потребността от привързаност, в сравнение с включеността, до известна степен е проблемна, тъй като показва, че ИЛ в по-голяма степен държат на междуличностните си отношения, отколкото се идентифицират с групата като цяло.

Оценката на междуличностните отношения се прави на ниво група, което я отличава от оценките за възгледите за себе-ефикасност и междуличностните потребности, които са на индивидулно равнище. Резултатите показват, че в мненията на ИЛ в общата извадка има консенсус; те оценяват като по-благоприятни следните аспекти: яснота на професионалната роля, подкрепа от колегите, подкрепа от ръководителите и като по-проблемни - аспектите включеност, интеграция на колектива в по-голямата организация и справяне с конфликтите.

По отношение на взаимовръзките между отделните изследвани феномени

Основният изследователски въпрос на настоящия дисертационен труд е да установи дали съществуват взаимовръзки между възгледите за себе-ефикасност на работното място – професионална и социална, степента на изразеност на междуличностните потребности от включеност, контрол и привързаност и свързаните с тях социални роли и субективната оценка на междуличностните отношения в групата като благоприятни или неблагоприятни. Предварителните хипотези са, че те съществуват и резултатите от изследването в голяма степен ги потвърждават. За доказването им са използвани следните методи: корелационен анализ между скалите на трите въпросника на индивидуално ниво и на ниво групи; сравнение на три емпирично създадени групи въз основа на оценката за междуличностните отношения и сравнение между ИЛ, заемащи различни социални роли чрез Т-тест и сравняване по двойки.

Взаимовръзки между възгледите за себе-ефикасност и междуличностните потребности

На индивидуално ниво взаимовръзките между възгледите за себе-ефикасност и степента на изразеност на междуличностните потребности са умерени; на ниво групи те са много по-силно изразени.

И на индивидуално и на групово ново най-силно позитивно влияние върху възгледите за себе-ефикасност, както професионална, така и социална, оказват потребностите от включеност, (което предполага идентификация с групата) и привързаност, (което е свързано със стремеж към създаване на близки връзки).

Влиянието на потребността от контрол е по-слабо. На индивидуално ниво негативно влияние върху възгледите за себе-ефикасност, както професионална, така и социална, оказва потребността от контрол като желано поведение от другите, (което предполага заемане на пасивна позиция). На ниво групи проявяваният контрол оказва известно позитивно влияние върху някои аспекти на себе-ефикасността, като това е свързано с готовността за заемане на активна позиция.

При сравнение на лицата, заемащи различни социални роли, се установи, че заемащите ролите неверник (ниска желана привързаност) и индивидуалист (ниска желана включеност) имат възгледи за по-ниска себе-ефикасност, а лицата, заемащи ролите миротворец (висока желана включеност), инициатор (висока проявявана привързаност и висока проявявана включеност), слушател (висока желана привързаност) и бунтар (нисък желан контрол) - възгледи за по-висока себе-ефикасност.

Взаимовръзки между възгледите за себе-ефикасност и оценката на междуличностните отношения

На индивидуално ниво взаимовръзките между възгледите за себе-ефикасност и оценката на междуличностните отношения в групата са умерени; на ниво групи те са много по-силно изразени. Установи се, че лицата и групите с възгледи за по-висока себе-ефикасност оценяват по-благоприятно междуличностните си отношения.

Този извод се потвърждава и от сравнението на трите емпирично създадени групи въз основа на емпирично получените средни стойности и стандартни отклонения по скалите на въпросника за междуличностни отношения. Групата, оценяваща отношенията като най-благоприятни има възгледи за по-висока за себе-ефикасност; между останалите две групи няма съществени разлики.

Взаимовръзки между междуличностните потребности и оценката на междуличностните отношения

На индивидуално ниво взаимовръзките между междуличностните потребности и оценката на междуличностните отношения в групата са умерени; на ниво групи те са много по-силно изразени.

Установи се, че лицата и групите с по-силно изразени потребности от включеност и привързаност оценяват междуличностните отношения като по-благоприятни. На индививидуално ниво потребността от контрол оказва известно негативно влияние.

Този извод се потвърждава и от сравнението на трите емпирично създадени групи въз основа на емпирично получените средни стойности и стандартни отклонения по скалите на въпросника за междуличностни отношения. Групата, оценяваща отношенията като по-благоприятни има по-силно изразени потребности от включеност и привързаност. Връзката между субективната оценка на качеството на междуличностните отношения и потребността от контрол е по-слабо изразена, като при всички случаи, в които се получават разлики, лицата, оценяващи междуличностните отношения като по-неблагоприятни, имат по-силно изразена потребност от контрол.

При сравнение на лицата, заемащи различни социални роли се установи, че заемащите ролите неверник (ниска желана привързаност), съветник (ниска желана включеност и нисък желан контрол) и индивидуалист (ниска желана включеност) възприемат междуличностните отношения като по-неблагоприятни в сравнение с лицата, заемащи ролите миротворец (висока желана включеност), инициатор (висока проявявана привързаност и висока проявявана включеност), слушател (висока желана привързаност) и бунтар (нисък желан контрол).

Бе направено и сравнение на резултатите на категориалните демографски групи на изследваните лица: пол, образование и най-представените професионални групи - полицаи, пожарникари и оператори и координатори от дирекция „Национална система 112“. Установиха се следните различия:

Пол: Полът не оказва съществено влияние върху възгледите за себе-ефикасност, междуличностните потребности и субективното възприятие за качеството на междуличностните отношения в групата, тъй като различията са малко на брой. Мъжете показват по-висока степен на изразеност на потребността от привързаност и проявяван контрол. Жените имат възгледи за по-висока

социална себе-ефикасност и способност да търсят и предлагат помощ; те оценяват по-благоприятно аспекта на междуличностните отношения яснота на професионалната роля. При това сравнение трябва да се има предвид, че жените са предимно от дирекция „Национална система 112“.

***Образование*:** Лицата с висше образование, в сравнение с тези със средно образование, имат: възгледи за по-висока себе-ефикасност по всичките й аспекти; по-силно изразена потребност от включеност и проявяван контрол и по-ниска потребност от желан контрол; оценяват по-високо аспекта на междуличностните отношения интеграция на колектива в по-голямата организация, но по-ниско - аспекта подкрепа от колегите.

Принадлежност към различни професионални групи:

При сравнението между *полицаи и пожарникари* се установиха следните различия. Полицаите са с възгледи за по-висока себе-ефикасност като цяло и професионална себе-ефикасност във всичките й аспекти. Пожарникарите са с по-силно изразени междуличностни потребности от привързаност, включеност и желан контрол, те също така оценяват междуличностните отношения като цяло и аспектите им включеност, справяне с конфликтите и подкрепа от колегите като по-благоприятни.

При сравнението между *полицаи и оператори и координатори от Дирекция „Национална система 112“* се установиха следните различия. Полицаите са с възгледи за по-висока себе-ефикасност относно авторита си, а операторите и координаторите – относно участието си в социални събирания. Операторите и координаторите са с по-силно изразени потребности от проявявана включеност и желана привързаност, а полицаите – с по-силно изразена потребност от проявяван контрол. Операторите и координаторите оценяват по-благоприятно аспекта на междуличностните отношения яснота на професионалната роля.

При сравнението между *пожарникари и оператори и координатори от Дирекция „Национална система 112* се установиха следните различия. Операторите и координаторите са с възгледи за: по-висока себе-ефикасност като цяло; професионална себе-ефикасност и аспекта й изпълнение на работните задачи; социална себе-ефикасност и аспектите й участие в социални събирания и мениджмънт на конфликтите. Пожарникарите са с по-силно изразени потребности от привързаност и контрол (включително и желан контрол), те също така оценяват по-благоприятно аспекта на междуличностните отношения включеност.

2.3.4. Приложение на резултатите от изследването

Въпросниците, включени в изследването, ще бъдат стандартизирани и нормирани върху извадка от 997 ИЛ, което ще позволи по-точна дигностика в бъдеще. Изследването с въпросника за себе-ефикасността установи проблемните области по отношение на възгледите за себе-ефикасност - мениджмънт на конфликтите и публично представяне. Това са областите, по отношение на които може да се създадат тренинг обучения с цел повишаването им.

Изследването на междуличностните потребности чрез въпросник *FIRO-B* установи като проблем по-ниската потребност от включеност и доминирането на лица със социални роли, свързани с ниска включеност, което показва по-слаба идентификация с групата като цяло. Въпросникът може да се използва за формиране на психологично съвместими екипи. Той вече се използва за дигностика на функционирането на вече съществуващи делови групи.

Изследването с въпросника за междуличностни отношения също установи проблемните области – включеност, интеграция на колектива в по-голямата организация и справяне с конфликтите. При индивидуалния анализ на групите, обаче, се установиха значителни разлики, дори между групи от една и съща структура. Въпросникът вече се използва за дигностика на функционирането на вече съществуващи делови групи.

Справка за приносите на дисертационния труд

1. На базата на съчетаване на социално-психологичен и организационно-психологичен подход е изведен нов теоретико-емпиричен модел за анализ на деловите групи, включващ следните параметри: 1) възгледи за себе-ефикасност на работното място – професионална и социална; 2) степен на изразеност на междуличностните потребности от включеност, привързаност и контрол и свързаните с тях социални роли, както и общите индеси на проявявани и желани поведения и обща активност; 3) оценка на междуличностните отношения в деловите групи.

2. Конструирани и апробирани върху извадка от 997 ИЛ са две авторски методики – скала за професионална себе-ефикасност и въпросник за междуличностни отношения в деловите групи, които могат да се използват при следващи изследвания чрез нормиране в стандарни точки.

3. Апробирани върху извадка от 997 ИЛ са въпросник *FIRO-B* на Шутц, Шнел и Хамър и скалата за себе-ефикасност на работното място на Фен и колегите му (Fan, Litchfield, Islam, Weiner, Alexander, Liu, & Kulviwat, 2013: 99) които също могат да се използват при следващи изследвания чрез нормиране в стандарни точки.

4. Получените резултати имат приложно значение както за служителите и ръководителите, взели участие в това изследване, с цел по-добро разбиране на процесите в групите им, така и в бъдеще при създаване на психологически съвместими екипи и диагностика на процесите във вече функциониращи групи. Очертани са практически препоръки за професионалните среди, в които са провеждани изследванията. Стандартизираните методики вече се прилагат за диагностика в професионалната сфера на служители на МВР.

Списък на публикациите по темата на дисертацията

Гудева, П. (2017). *Кибернетичната петфакторна теория на Колин Деянг и взаимовръзката ѝ с модела на междуличностния сиркумплекс*. В „Сборник научни доклади от VIII Национален конгрес по психология София, 3.XI.-5.XI.2017 г.“, секция „Социална, кроскултурна и политическа психология“, сс. 636-650, ISBN: 978-954-91472-

Гудева, П. (2020). *Теорията на Уилям Шутц за фундаменталната ориентация в междуличностните отношения и диагностични възможности на създадения въз основа на нея въпросник FIRO-B.* В сборник доклади на Националната школа за докторанти и млади изследователи в социалните науки Том 1 Социалните процеси като предизвикателство за индивида и общностите, сс. 60-69. http://www.iphs.eu/n/images/journals/Papers_1.pdf, ISSN 2683-0868 (Online).

Гудева, П. (2021). *Пилотно изследване на психометричните характеристики на въпросника за измерване на междуличностните потребности на Уилям Шутц FIRO-B.* В Българско списание по психология, издание на Дружеството на психолозите в България. Доклади от IX Международен конгрес по психология 2020 г. Брой 4 (4), сс. 63-72, ISSN 0861-7813.