

СТИЛ НА РАБОТА ПРИ СЛУЖИТЕЛИ В ПУБЛИЧНИЯ И ЧАСТНИЯ СЕКТОР

Сезгин БЕКИР¹, Ергюл ТАИР²

*Институт за изследване на населението и човека при БАН,
департамент Психология*

БЪЛГАРИЯ, София 1113, ул. „Акад. Г. Бончев“, бл. 6¹,²

✉ sezgin1974@abv.bg¹; ✉ ergyul_tair@yahoo.com²

Резюме. Транзакционният анализ е психодинамична теория, която успешно се прилага за оценка и развитие на професионалната реализация на личността. Настоящият доклад има за цел да установи предпочитаните стилове на работа, съгласно парадигмата на транзакционния анализ, при работещи в различна организационна среда. Изследвани са 158 лица, от които 77 са служители в публичния сектор, 54 в частния сектор и 27 самонаети. Резултатите представят значими различия в стила на работа при самонаети лица и служители от публичния и частния сектор. Установяват се значими различия в стиловете на работа и в зависимост от позицията, трудовия стаж и пола на изследваните лица.

Ключови думи: транзакционен анализ; стил на работа; драйвъри; личност; организационна среда.

Статията да се цитира по следния начин:

Бекир, С., Таир, Е. (2017). Стил на работа при служители в публичния и частния сектор. *Психологични изследвания*, Том 20, Кн. 1, 2017, 95-104. ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online).

© С. Бекир, Е. Таир, 2017

Приноси на авторите в статията:

Сезгин Бекир – Въведение, Теоретични предпоставки, обработка на данните и графичното им представяне, Резултати и обсъждане, Изводи и заключение, Използвана литература

Ергюл Таир – Резюме, Теоретични предпоставки, Методология, Резултати и обсъждане, Изводи и заключение

Статията е постъпила през януари 2017

Приета за публикуване през април 2017

Публикувана през юни 2017

Авторите са прочели и одобрили окончателния вариант на ръкописа.

WORKING STYLE IN PUBLIC AND PRIVATE SECTORS' EMPLOYEES

Sezgin BEKIR¹, Ergyul TAIR²

*Institute for Population and Human Studies
(Bulgarian Academy of Sciences), Psychology Department*

BULGARIA, Sofia 1113, Acad. Georgi Bonchev St., Bl. 6^{1,2}

✉ sezgin1974@abv.bg; ✉ ergyul_tair@yahoo.com

Abstract. *Transactional analysis is psychodynamic theory successfully applicable for evaluation and development of the individual professional realization. This report aims to identify preferred working styles according transactional analysis paradigm in employees engaged in different organizational environments. Sample included 158 persons of whom 77 are employees in the public sector, 54 in private sector and 27 were self-employed. The results presented significant differences in preferred working style of self-employed and employees of public and private sectors. The results established also significant differences in working style depending on organizational position, length of service and gender of the respondents.*

Keywords: transactional analysis; working style; drivers, personality; organizational environment.

The article can be cited as follows:

Sezgin, B., Ergyul, T. (2017). Stil na rabota pri sluzhiteli v publichniya i chastniya sector. [Working style in public and private sectors' employees. *Psychological Research*, Volume 20, Number 1, 2017, 95-104] ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online), (in Bulgarian).

© S. Bekir, E. Tair, 2017

Contribution:

Sezgin Bekir – Introduction, Theoretical background, Data processing and graphics, Results & Discussion, Conclusions, References

Ergyul Tair – Abstract, Theoretical background, Methodology, Results & Discussion, Conclusions

Submitted – January 2017

Revised – April 2017

Published – June 2017

The authors have read and approved the final manuscript.

ВЪВЕДЕНИЕ

Всеки индивид се отличава от другите благодарение на своите уникални когнитивни, емоционални и поведенчески особености, които го характеризират като личност. Личността може да се определи по различни начини, като една от класическите дефиниции, изразена от Гордън Олпорт приема, че личността е „динамична организация у индивида на онези психофизични системи, които определят уникалното му приспособяване към неговата среда“ (Allport 1937: 48). Според други автори, личността е „структурирана съвкупност от вродени и придобити диспозиции, които определят неповторимата адаптация на индивида към обкръжението“ (Силами 1996: 150). Личността може да се разглежда и като „стилова последователност в социалното поведение, която е отражение на вътрешна структура и процес“ (Фърнам 2012: 47). Психодинамичните теории предлагат свой поглед към личността. Основателят на транзакционния анализ Ерик Бърн предлага своя психодинамична теория за личността, общуването и развитието, която приема, че психиката се състои от три Его-състояния – Родител, Възрастен и Дете, отразяващи опита, мислите, чувствата, вярванията и преживяванията ни (Берне 2008). Според Бърн междуличностните взаимоотношения се осъществяват чрез транзакции, които представляват единица за социално общуване, размяна на информация от едно Его-състояние към друго его състояние на две личности (Берне 2008). Друг основен конструкт в теорията на транзакционния анализ, определящ структурата на личността, е жизненият сценарий, който представлява несъзнаван жизнен план или модел на поведение, изработен в ранното детство, подхранен от родителите и потвърден от събитията, които дава възможност на личността да структурира своето време и своите действия (Берн 1992). Изборът на личността за проява на определено поведение се модулира от жизнените позиции, които представляват способността ѝ да придава висока или ниска стойност на не-

щата. Те са система за вярвания за себе си, за другите и за света като цяло (Stewart, Joines 1987).

ТРАНЗАКЦИОНЕН АНАЛИЗ: ДРАЙВЪРИ И СТИЛ НА РАБОТА

Базирайки се на теорията за транзакционния анализ американския психолог Тайби Калер въвежда конструкта „драйвър“ (Kahler 1975). С това понятие той означава манифестираните от личността повтарящи се модели на поведение, подобно на термина „драйв“, с който Фройд наименова базовите инстинкти (Kahler 1975). Драйвърите се сформират като резултат от посланията на родителите или от родителските фигури към детето в ранна възраст и са свързани с процеса на социализация, с това какво ние мислим, чувстваме или правим в повечето случаи. Това са послания, които позволяват на всяко едно дете да се интегрира в обществото (Winfield, Edwards, Reddy 2004). Драйвърите са несъзнавани вътрешни подбуди, които ни карат да правим нещата по един и същ начин, например с еднаква скорост, със стремеж към съвършенство, без емоции и т.н. Този начин на действие по-скоро (но не винаги) има за цел да задоволи вътрешните потребности на личността, отколкото изискванията на реалните събития (Stewart, Joines 1987).

Калер формулира и описва пет драйвъра: „Бъди перфектен“, „Побързай“, „Бъди силен“, „Доставяй удоволствие“ и „Полагай усилие“. Всеки един от тези пет драйвъра представлява изключително кратко-трайно поведение, продължителността на което варира от няколко милисекунди до няколко секунди. Драйвърите формират определени когнитивни структури, които детерминират проявата на фиксирани модели на поведение от страна на личността, които могат да се повтарят несъзнателно многократно в рамките на един ден (Kahler 1975). В основата на драйвъра „Бъди перфектен“ се намира стремежът към съвършенство, желанието за елиминиране или недопускане на грешки и справяне с всяка задача от първи път. Драйвъра „Побързай“

се характеризира с бързо вършене на нещата и убеденост, че може да се постигне допълнителна ефикасност, ако нещата се правят за по-кратко време. В основата на драйвъра „Бъди силен“ стои способността на личността да запазва самообладание и спокойствие, когато се намира под голямо напрежение или силен стрес. Чрез драйвъра „Доставяй удоволствие“ личността реализира желанието си да бъде част от общността и да изпитва удовлетворение от начина, по който кара другите да бъдат щастливи. Петият драйвър – „Полагай усилие“ манифестира стремежа на личността да влага все повече и повече усилия и енергия в правенето на нещата (Нау 1996).

Теорията на Калер за драйвърите се развива от Джули Хай, която смята, че драйвърите са по-скоро стил на поведение, отколкото типология на личността или адаптацията ѝ към средата (Нау 1996). Приема се, че стиловете представляват стабилни диспозиции на личността, предпоставят тя да се държи по определен начин и донякъде са и ситуационно специфични (Baron 1985). Склонността да се подчиняваме на един от петте драйвъра повече, отколкото на другите четири, придава характерен стил на нашия начин на живот и действие (Нау 2015). През 1989 г. Хай въвежда термина „стил на работа“, който в теоретичен и концептуален план е използван на понятието „драйвър“ в организационната теория на транзакционния анализ. Стилът на работа включва в себе си позитивната страна на драйвърите и се разглежда като част от структурата на личността и от нейните динамични вътрешни процеси (Нау 2015). Стилът на работа според Хай оказва влияние върху различни сфери от дейността на личността в работна среда – организацията на работния процес, комуникацията, участието в екипи и т.н. Обикновено един или два от стиловете на работа доминират, а комбинацията на всичките пет ни прави уникални като личности. Нито един от петте стила на работа не може да се определи като по-добър или по-лош в сравнение с другите, а по-скоро може да се каже, че всеки един от тях има своите силни и слаби страни (Нау 2015).

ЛИЧНОСТ, ТРУДОВО ПОВЕДЕНИЕ И СТИЛ НА РАБОТА

Редица изследвания представят значимата роля на личността по отношение на широк кръг поведения, свързани с трудовото изпълнение, работата в екип, лидерство и ефективност, удовлетвореност от работата и кариерата, мотивация и др. (Фърнам 2012; Таир 2011). Хората преживяват едни и същи работни условия по различен начин, и също така реагират различно на основата на своите особености (Kahn & Boysiére 1992). Например, наши изследвания представят, че личностните черти невротизъм и доброжелателност, в съчетание с трудовите характеристики, в значителна степен определят афективното благополучие на служителите, докато съзнателността значимо съдейства за удовлетвореността от работата (Таир 2011). В същото време сферата, в която лицата са ангажирани, оказва влияние върху професионалното им благополучие, негативните преживявания и професионалното изтощение. Установява се, че равнището на негативни емоции (тревога, потиснатост и др.) е по-високо при лица, заети в сферата на образованието и социалните дейности (Таир 2011), като учителите споделят в най-голяма степен пренос на негативни емоции от работата, повече дори в сравнение с медиците, като най-ниски са нивата на негативен пренос при административните служители (Таир 2012). Професионалното изтощение при лица, заети в публичния сектор обикновено е високо, като условията на труд, взаимоотношенията с клиенти/пациенти, организацията на труда и др. са съществени предиктори (Таир, Бекир 2016). В наше изследване на служители от публичния сектор се установиха средни равнища на физическо и емоционално изтощение, работно изтощение и бърнаут, свързан с клиенти, като най-високи са стойностите за бърнаут синдрома при учителите, средни при медицинските и социалните работници, докато служителите в сигурността (полицай, охранители, надзиратели и др.) и в местната администрация имат по-ниски

резултати. Следователно, личността оказва влияние върху трудовото изпълнение, като организационната среда или сектора на заетост също имат значение.

Няколко изследвания през последните години установяват значими различия в доминиращия стил на работа сред лица от различни професии и сфери на дейност (Cuicur & Pirvut 2012; Kasyanov 2013; Pavlovska 2013). Например, изследване на Касянов сред 861 служители от 15 различни професионални области в частни и публични организации установява наличието на доминиране на стилът на работа „Бъди перфектен“ и „Доставяй удоволствие“ сред изследваните лица (Kasyanov 2013). Изследване върху доминиращия стил на работа сред адвокати, икономисти и IT експерти в Македония установява, че при IT експертите доминира стила на работа „Бъди перфектен“, докато при адвокатите и икономистите доминира стила на работа „Доставяй удоволствие“ (Pavlovska 2013). При изследване на връзките между личностните черти от петфакторния модел и стила на работа в Румъния се установява корелация между стиловете на работа „Бъди перфектен“ и „Бъди силен“ и чертата „Емоционална стабилност“, както и връзка между стила на работа „Доставяй удоволствие“ и чертата „Доброжелателност“ (Cuicur & Pirvut 2012). Следователно, бихме могли да очакваме значими различия в стила на работа в зависимост от организационната среда или сектора, в който лицата са заети.

Цел, задачи и хипотези на изследването

Целта на изследването е да установи доминиращия стил на работа при лица, заети в различни организационни сектори (публичен, частен и самонаети).

За осъществяване целта на изследването се поставят следните задачи:

1) Установяване изразеността на различните стилове на работа при служители, заети в публични и частни организации, както и при самонаети лица.

2) Извеждане на доминиращия стил на работа при отделните изследвани групи.

3) Проследяване различията в стила на работа в зависимост от пола, заемана позиция и трудов стаж на изследваните лица.

ХИПОТЕЗИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Очакваме по-ясна изразеност или доминирание на един или два от петта стила на работа в зависимост от сектора, в който изследваните лица са заети. Съответно, очакваме различия в доминиращия стил на работа при служителите в публичния и частния сектор, както и при самонаетите лица. В същото време очакваме и значими различия в доминиращия стил на работа в зависимост от пола, трудовия стаж и позицията, която лицата заемат в организацията.

МЕТОДИКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

ИЗВАДКА

Изследвани са 158 лица, като подробното описание на извадката по пол, заемана позиция, трудов стаж и ангажираност в публичен, частен сектор или самонаети лица е изложено в табл. 1. Разпределението на извадката по характеристиките заемана позиция и трудов стаж е сравнително равномерно, докато по пол и вид организация е по-скоро неравномерно, като жените са два пъти повече от мъжете, а работещите в публичния сектор са почти три пъти повече и работещите в частния сектор почти два пъти повече от самонаетите лица.

ИНСТРУМЕНТАРИУМ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Конструктът „стил на работа“, като част от транзакционната теория, не е проучван емпирично в България, поради което беше адаптиран за целите на изследването самооценъчният въпросник за стиловете на работа, разработен от Джули Хай (Hay 1996). Въпросникът съдържа 25 айтема, представящи типични поведенчески реакции на личността в работна среда. Оценката на твърденията става с помощта на 7-степенна Ликертова скала от 0 „никога“ до 6 „винаги“. Преводът на въпросника е

ТАБЛИЦА 1
ОПИСАНИЕ НА ИЗВАДКАТА
TABLE 1
DESCRIPTION OF THE SAMPLE

Характеристики/ сектор		Публичен (N = 77)	Частен сектор (N = 54)	Самонаети лица (N = 27)
Пол (N = 158)	Мъже (N = 49)	22	13	14
	Жени (N = 109)	55	41	13
Позиция (N = 158)	Ръководител (N = 40)	28	5	7
	Експерт (N = 58)	27	12	19
	Изпълнител (N = 60)	22	37	1
Стаж (N = 152)	под 20 год. (N = 78)	46	28	4
	над 20 год. (N = 74)	30	23	21

осъществен с помощта на трима експерти (психолози и лингвист), като се избра по-скоро съдържателен превод на твърденията. Проследени бяха също демографски и трудови характеристики на изследваните лица като пол, трудов стаж, вид на организацията (публичен, частен сектор или самонаето лице), както и позицията, която се заема – ръководител, служител с експертни функции, служител с изпълнителски функции. Коефициентът за надеждност α на Кронбах на въпросника за настоящото изследване е приемлив – .69.

РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ

В съответствие с поставените задачи първо ще проследим различията в стила на работа в зависимост от сектора, в който лицата са заети. На табл. 2. са представени резултатите от дисперсионния анализ, от който става ясно, че статистически значими различия са налице единствено при стила „Побързай“ ($F = 3.25$; $p = .04$), който в най-голяма степен е характерен за самонаетите лица, а в най-малка степен за служителите в частния сектор. Подобна тенденция е налице и при стила „Полагай усилие“ ($F = 2.76$; $p = .06$). Следователно съгласно получените резултати самонаетите лица в много по-голяма степен проявяват припряност, нетърпеливост и спазване на кратки срокове при изпълнение на

работните си задачи. Също така са склонни да проявяват ентузиазъм и желание за включване в нови дейности. Въз основа на получените резултати можем да приемем, че самонаетите лица са по-способни да реагират ефективно, когато сроковете са кратки, а напрежението в работната среда увеличава енергията им, вместо да я намалява. Според отговорите на самонаетите лица може да се предположи, че те изпитват удоволствие от претоварването с работа, за разлика от служителите в другите два типа организационна среда, включени в настоящото изследване. Следователно, очакванията ни за различия в стилите на работа при служителите, заети в различна сектори се потвърди частично. Установиха се значими различия между самонаетите лица и служителите в публичния и частния сектор, което вероятно се дължи на възприемането на изключително голямата важност на изпълнението на работните задачи и пряката им връзка с личното благосъстояние. Поради това самонаетите лица имат огромен интерес от бързо и ефективно изпълнение на дейностите си, както и постоянно търсене на нови такива. Не се установиха статистически значими различия между служителите в публичния и частния сектор, което може да се дължи на факта, че за разлика от самонаетите лица, служителите в публичния и частния сектор, включени в това изследване, не

ТАБЛИЦА 2
СТИЛОВЕТЕ НА РАБОТА ПРИ СЛУЖИТЕЛИ В РАЗЛИЧНИ СЕКТОРИ

TABLE 2
WORKING STYLES BY EMPLOYEES FROM DIFFERENT SECTORS

Стил на работа	Публичен сектор (N = 77)		Частен сектор (N = 54)		Самонаети лица (N = 27)		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
Бъди перфектен	20,48	2,98	19,57	3,82	19,93	3,40	1,19	0,31
Полагай усилие	17,03	4,01	16,91	3,81	18,89	3,49	2,76	0,06
Побързай	16,53	3,69	16,11	3,79	18,30	3,62	3,25	0,04
Доставяй удоволствие	21,12	3,50	21,22	3,80	21,96	3,71	0,56	0,57
Бъди силен	12,07	3,49	11,94	3,41	12,30	3,59	0,09	0,91

ТАБЛИЦА 3
РАЗЛИЧИЯ В СТИЛОВЕТЕ НА РАБОТА СПОРЕД ЗАЕМАНАТА ПОЗИЦИЯ

TABLE 3
DIFFERENCES IN THE WORKING STYLES ACCORDING TO OCCUPATION

Стил на работа	Ръководители (N = 40)		Експерти (N = 58)		Изпълнители (N = 60)		F	P
	M	SD	M	SD	M	SD		
Бъди перфектен	20,83	3,36	18,98	3,25	20,63	3,36	5,13	0,007
Полагай усилие	17,78	3,87	16,83	4,22	17,45	3,61	0,76	0,47
Побързай	17,10	3,73	16,72	3,77	16,38	3,83	0,44	0,65
Доставяй удоволствие	21,43	3,52	20,93	3,59	21,57	3,76	0,48	0,62
Бъди силен	11,35	3,98	12,93	3,31	11,65	3,10	3,18	0,04

са на позиции, определящи политиката и финансовото благополучие на организациите си. Поради тази причина вероятно те са по-склонни да проявяват идентично поведение, което е свързано с по-бавно изпълнение на задачите, поставяне на реалистични срокове и по-слабо проявена инициативност и желание за включване в допълнителни дейности.

На второ място ще представим различията в стиловете на работа при различните групи служители. Очакванията ни за различия в доминиращия стил на служителите в зависимост от позицията, която заемат се потвърдиха. От табл. 3. става ясно, че са налице статистически значими различия в стила „Бъди перфектен“, който е по-изразен при служители, заемащи ръководни и изпълнителски позиции в сравнение със

служителите, заемащи експертни позиции. Установяват се различия и при стила „Бъди силен“, който е по-характерен за експертите, отколкото за ръководителите и изпълнителите.

Въз основа на получените резултати можем да приемем, че служителите, заемащи ръководна или изпълнителска позиция проявяват стремеж към добре свършена и точна работа, умеят да планират, организират и изпълняват в детайли задачите си. Служителите, заемащи експертни позиции, от своя страна, умеят да се справят с критични ситуации, остават логични и способни да решат проблемите и в най-напрегнатите ситуации, което се вижда в следването на стила на работа „Бъди силен“.

Трудовият стаж също оказва влияние върху стила на работа, като от табл. 4. се

вижда, че значими различия са налице отново при стила „Бъди перфектен“ и „Бъди силен“. Стремехът да свършат по-добре и по-точно работата си, да организират в детайли задачите си е по-характерен за лицата с по-дълъг професионален опит (над 20 години). В същото време при служителите, които имат по-малко от 20 г. трудов стаж доминира стилът на работа „Бъди силен“, което предполага прилагане на умения за справяне в напрегнати ситуации. Получените резултати са очаквани, защото служителите, които имат по-голям трудов стаж се предполага, че в резултат на натрупания опит през годините ще проявят по-голяма подреденост до степен педантичност и стремеж към съвършенство при изпълнение на своята работа. Служителите с по-голям трудов опит имат по-до-

бра способност да планират и организират детайлно задачите си, имат чувство на контрол над работната ситуация и винаги имат резервен план, ако нещата се объркат. За разлика от тях, служителите с по-малък стаж, очаквано проявяват по-голяма издръжливост на натиск и стрес, което е характерно за служителите в началото на своята кариера. Напрежението при тях, според отговорите на изследваните лица, по-скоро увеличава енергията им за работа. Служителите с по-малко трудов стаж възприемат по-спокойно критичните ситуации, способни са да взимат бързи и понякога дори неприятни решения, свързани с изпълнение на работата.

На табл. 5. са представени резултатите от дисперсионния анализ за различия в стила на работа в зависимост от пола

ТАБЛИЦА 4
РАЗЛИЧИЯ В СТИЛА НА РАБОТА В ЗАВИСИМОСТ ОТ ТРУДОВИЯ СТАЖ

TABLE 4
DIFFERENCES IN THE WORKING STYLES DEPENDING ON SERVICE

Стил на работа	Трудов стаж под 20 г. (N = 78)		Трудов стаж над 20 г. (N = 74)		t	p
	M	SD	M	SD		
Бъди перфектен	19,49	3,60	20,77	2,96	2,391	,018
Полагай усилие	17,14	3,84	17,54	4,06	,624	,53
Побързай	16,63	3,69	16,96	3,80	,545	,59
Доставяй удоволствие	20,97	3,75	21,80	3,55	1,387	,17
Бъди силен	12,72	3,28	11,35	3,58	2,455	,015

ТАБЛИЦА 5
РАЗЛИЧИЯ В СТИЛА НА РАБОТА В ЗАВИСИМОСТ ОТ ПОЛА

TABLE 5
DIFFERENCES IN THE WORKING STYLES DEPENDING ON GENDER

Стил на работа	Мъже (N = 49)		Жени (N = 109)		t	p
	M	SD	M	SD		
Бъди перфектен	20,10	3,51	20,06	3,31	,065	,93
Полагай усилие	17,14	3,84	17,02	4,14	1,375	,17
Побързай	16,73	3,96	16,67	3,69	,100	,92
Доставяй удоволствие	20,43	4,09	21,69	3,35	2,038	,04
Бъди силен	12,08	3,46	12,03	3,48	,091	,93

на изследваните лица. Въпреки диспропорцията в броя на жените и мъжете, все пак си струва да се отбележи, че е налице очаквана статистически значима разлика, изразяваща се при стила „Доставяй удоволствие“. Жените в по-голяма степен от мъжете предпочитат този стил, който се изразява в стремеж за избягване на конфликтите, по-голяма гъвкавост в работата, по-голямо въодушевление в работата, често за сметка на собствените потребности. Това поведение на жените може да се обясни с проява на характерните за техния пол поведения като стремеж към сътрудничество и качество на взаимоотношенията, скромност и изразяване на симпатии към по-слабите. На работното си място жените са по-склонни да търсят компромис и съгласие, като проявяват стремеж за решаване на конфликтите чрез разговори и постигане на консенсус (Хофстеде 2001).

ОБОБЩЕНИЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Получените в настоящото изследване резултати, въпреки своя ограничен характер, представят наличие на значими разлики в стила на работа на служителите в зависимост от сектора, който са заети, позицията и пола им, трудовия опит и др. Констатираните различия са предимно в стиловете „Бъди перфектен“, „Бъди силен“ и „Доставяй удоволствие“, с което се потвърдиха и резултатите, получени при другите изследвания, цитирани по-горе. Въпреки установените различия, те са предимно в един или два от изследваните стилове, което може да се обясни с факта, че драйвърите представляват една устойчива част от структурата на личността и вероятно организационната среда като по-широко проявление на сектора, в който са заети изследваните лица, не оказва силно въздействие. В същото време, в бъдещите изследвания заслужава да се проучи дали стиловете на работа се различават в зависимост от професията, която избира личността или нейната професионална реализация.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Берне, Е.** (2008). Игрите, които хората играят. София: Транскарго.
2. **Брекар, Ф., Окс, Л.** (2015). Голяма книга за транзакционния анализ. София: ARS.
3. **Илиева, С.** (1998). Привързаност към организацията. Психологически анализ. София: Албатрос.
4. **Корсини, Р. Дж.** (1998). Енциклопедия по психология. София: Наука и изкуство.
5. **Таир, Е.** (2011). Лицата на щастието. Личностни, професионални и межкултурни различия в психичното благополучие. София: Емайви консулт.
6. **Таир, Е.** (2012). Личностни и професионални различия в психичното здраве. Сборник по клинична и консултативна психология (ред. В. Матанова). Изд. къща СТЕНО, С., 125–131.
7. **Таир, Е., Бекир, С.** (2016). Бърнаут при служители в публичния сектор. В: С. Илиева и др. (ред.), Лидерство и организационно развитие. Унив. издателство „Св. Климент Охридски“, 2016, 1273:1280.
8. **Хофстеде, Х.** (2001) Култури и организации: софтуейър на ума. София: Класика и стил.
9. **Берн, Э.** (1992). Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. Санкт Петербург: Лениздат.
10. **Allport, G.** (1937). Personality: A psychological Interpretation, NY: Holt at al.
11. **Berne, E.** (1966). The structure and dynamics of organisations and groups. New York: J. B. Lippincott Company.
12. **Baron, J.** (1985). What kinds of intelligence components are fundamental? In J.W.Segal, S.F.Chipman, & R. Glaser [Eds.], Thinking and learning skills. Vol. 2: Research and open questions [chap. 16]. London: Lawrence Erlbaum Associates Ltd.
13. **Ciucur, D., and Augustina Florentina Pîrvut, A. F.** (2012), The “Big Five” Personality Factors and the working styles, Published by Elsevier B.V. Selection and/or peer-review under responsibility of PSIWORLD2011, Procedia – Social and Behavioral Sciences 33 (2012), 662: 666
14. **Hay, J.** (1996). Transactional analysis for trainers. Hertford: Sherwood Publishing
15. **Hay, J.** (2015). Eğitimciler için transaksyonel analiz. Ankara: Nobel.
16. **Kahler, T.** (1975). Drivers: The key to the process of Scripts, Transactional Analysis Journal, 5:3
17. **Kahn, R. L. & Byosiere, P.** (1992). Stress in organizations. In: Dunnette, M. D. & Hough, L.

- M., ed. Handbook of industrial and organizational psychology, 2nd ed. (pp. 571-650). Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press.
18. **Kasyanov, D.** (2013) Using the Hay Working Styles Questionnaire in Assessment and Recruitment, In IDTA Newsletter, Vol. 8, Issue 2, June 2013, 3:14.
 19. **Pavlovska, M.** (2013), An Analysis of Dominant Working Styles in Different Professions in Macedonia, In International Journal of Transactional Analysis Research Vol. 4, No 2, July 2013, 30:38
 20. **Stewart, I. and Joines, V.** (1987). TA today: A new introduction to transactional analysis. Nottingham and Chapel Hill: Lifespace Publishing.
 21. **Winfield, R., Edwards, C., and Reddy, M., "Drivers questionnaire",** (2004), <http://www.brefigroup.co.uk/acrobat/drivers.pdf>, (22.05.2016 г.)

REFERENCES

1. **Berne, E.** (2008). Igrite, koito horata igrayat. [Games People Play. Sofia: Transkargo], (in Bulgarian).
2. **Brekar, F., Oks, L.** (2015). Golyama kniga za tranzaktsionniya analiz. [A great book on transactional analysis. Sofia: ARS], (in Bulgarian).
3. **Ilieva, S.** (1998). Privrzanost km organizatsiyata, Psikhologicheski analiz. [Devotion to the organization. Psychological analysis. Sofia: Albatros], (in Bulgarian).
4. **Korsini, R. J.** (1998). Entsiklopediya po psihologiya. [Concise Encyclopedia of Psychology. Sofia: Nauka i izkustvo], (in Bulgarian).
5. **Tair, E.** (2011). Litsata na schastieto. Lichnostni, profesionalni i mezhdukulturni razlichiya v psikhichното blagopoluchie. [The faces of the happiness. Personality, occupational and cross-cultural differences in psychological well-being. Sofia: Emayvi consult], (in Bulgarian).
6. **Tair, E.** (2012). Lichnostni i profesionalni razlichiya v psikhichното zdrave. [Personality and occupational differences in mental health. Proceeding of the conference of clinical and consulting psychology. V. Matanova (Editor). STENO, S., 125-131. 1.], (in Bulgarian).
7. **Tair, E., Bekir, S.** (2016). Brnaut pri sluzhiteli v publichniya sektor. [Burnout in public sector employees. In: S. Ilieva (Editor), Leadership and organization development. Univ. izdatelstvo „Sv. Kliment Okhridski“, 2016, 1273:1280.], (in Bulgarian).
8. **Hofstede, G.** (2001) Kulturi i organizatsii: Softuer na uma. [Cultures and Organizations: Software of the Mind. Sofia, Klasika i stil], (in Bulgarian).
9. **Bern, E.** (1992). Igray, v kotorye igrayat lyudi. Lyudi, katorye igrayat v igray. [Games People Play. What Do You Say After You Say Hello. Sankt Peterburg: Lenizdat], (in Russian).
10. **Allport, G.** (1937). Personality: A psychological Interpretation, NY: Holt at al.
11. **Berne, E.** (1966). The structure and dynamics of organisations and groups. New York: J. B. Lippincott Company.
12. **Baron, J.** (1985). What kinds of intelligence components are fundamental? In J.W.Segal, S.F.Chipman, & R. Glaser [Eds.], Thinking and learning skills. Vol. 2: Research and open questions [chap.16]. London: Lawrence Erlbaum Associates Ltd.
13. **Ciucur, D. and Augustina Florentina Pîrvut, A. F.** (2012), The "Big Five" Personality Factors and the working styles, Published by Elsevier B.V. Selection and/or peer-review under responsibility of PSIWORLD2011, Procedia – Social and Behavioral Sciences 33 (2012), 662 : 666
14. **Hay, J.** (1996). Transactional analysis for trainers. Hertford: Sherwood Publishing.
15. **Hay, J.** (2015). Egitmenler için transaksyonel analiz. Ankara: Nobel.
16. **Kahler, T.** (1975). Drivers: The key to the process of Scripts, Transactional Analysis Journal, 5:3.
17. **Kahn, R. L. & Byosiere, P.** (1992). Stress in organizations. In: Dunnette, M. D. & Hough, L. M., ed. Handbook of industrial and organizational psychology, 2nd ed. (pp. 571-650). Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press.
18. **Kasyanov, D.** (2013). Using the Hay Working Styles Questionnaire in Assessment and Recruitment, In IDTA Newsletter, Vol 8, Issue 2, June 2013, 3:14
19. **Pavlovska, M.** (2013), An Analysis of Dominant Working Styles in Different Professions in Macedonia, In International Journal of Transactional Analysis Research Vol 4 No 2, July 2013, 30:38
20. **Stewart, I. and Joines, V.** (1987). TA today: A new introduction to transactional analysis. Nottingham and Chapel Hill: Lifespace Publishing.
21. **Winfield, R., Edwards, C. and Reddy, M., "Drivers questionnaire",** (2004), <http://www.brefigroup.co.uk/acrobat/drivers.pdf>, (22.05.2016 г.)