

Таир, Е. (2020) Личност и трудово поведение. Изд. на БАН, „Проф. М. Дринов“, 294 стр., ISBN 978-619-245-053-3

Настоящата монография обединява изследвания, осъществени през последните няколко години, чиято основна идея е да представят индивидуалните и личностните различия в трудовото поведение. Идеята е да се разкрият най-общо аспектите, които лежат в основата на индивидуалното поведение, като се обръща внимание най-вече на личностните характеристики, наред с възрастта, образованието, трудовият опит и тяхното проявление в трудова среда.

В първа глава се представят някои от подходите за описание и изследване на личността с акцент върху личностните черти, които намират широко приложение при подбора, оценката на изпълнението и поведението в труда. Внимание се отделя на различните подходи, които се опитват да отговорят на важните въпроси относно същността, изграждането и развитието на индивида. Разгледани са най-често използваните в съвременната психология модели за личност, които се опитват да представят същностните дименсии, определящи поведението на индивида, като се акцентира върху личностните черти в модела за „големите пет“ и неговото развитие в модел за измерване на шестте личностни черти. Накратко са представени и два инструмента за тяхното измерване чрез своите основни твърдения в рамките на кратки форми на въпросници, наред с психометричните им показатели в български контекст, за да се демонстрира надеждността на инструментите, които ще се използват за проследяване влиянието на личностните черти върху трудовото поведение. Получените резултати са анализирани в светлината на наличните изследвания и специфичния културен контекст, с акцент върху негативното и позитивното трудово поведение.

Втора глава развива идеите за трудовото поведение, като разглежда различни форми на негативно и позитивно трудово поведение. Първата част е посветена на контрапродуктивното поведение в работата. Изведени са същността и различните типологии на девиантното поведение, най-общо обособени в две големи форми: междуличностна и организационна девиация. Детайлно са анализирани личностните и организационните фактори, които съдействат за контрапродуктивното поведение с акцент върху личностните черти от модела на „големите пет“, чертите от „тъмната триада“ и др. В анализа място се отделя за различни организационни фактори, като специално внимание се отделя на трудовата етика и организационния климат. Представените са резултати от изследване на български служители, които свидетелстват за някои индивидуални и личностни различия в контрапродуктивното поведение в работата, наред с ролята на организационния климат. Извежда се значимостта на организационните цели и изискванията в работата за проявите на контрапродуктивно поведение от страна на служителите. Обсъдени са някои възможности за превенция, като менторство, умения за разрешаване на конфликти, наред с индивидуално-личностно ориентираните интервенции, които могат да съдействат за ограничаване на контрапродуктивното поведение на работното място. Във втората част задълбочено се представя бърнаут синдрома, като общ конструктор, проследяващ промените в поведението на служителите в резултат на

неуспешно овладян хроничен стрес на работното място. Изяснява се същността на конструкта и многообразието от инструменти за изследване в резултат на повишения изследователски интерес през последния половин век. Представят се няколко изследвания в български контекст, илюстриращи някои индивидуални и професионални различия в бърнаут синдрома. Предложени са различни възможности за превенция и редуциране на бърнаут синдрома в личен и организационен план.

Трета глава разглежда същността на позитивното организационно поведение като се фокусира върху ангажираността, психичното здраве и благополучието в работата. В първата част се представя същността и различните подходи за изследване на ангажираността в резултат на развитието на идеите за психологическото присъствие в работата. Специално внимание се обръща на няколко инструмента за измерване на ангажираността, предложени от различни изследователски традиции, като се представят техните психометрични характеристики в резултат от прилагането им в български контекст. Очертават се индивидуалните и най-вече личностните различия в ангажираността, които свидетелстват за значимата роля на личностните черти от модела на „големите пет“ и личностната черта емоционална интелигентност за ангажираността в работата. Във втората част се въвежда идеята за благополучието, като се извежда същността на психичното благополучие в работата, измерено чрез афективен и когнитивен компонент. Предложени са два различни модела за изследване на благополучието в работата, като се представят резултати от използване на модела за афективното благополучие в български организационен контекст. Илюстрирани са резултатите от различни професионални сфери, които свидетелстват за значими полови и личностни различия в позитивните и негативните афекти в работата. Извежда се и когнитивният елемент на благополучието, измерван най-често чрез удовлетвореността в работата. Личностните черти не са значими детерминанти на цялостната удовлетвореност от работата, но имат значимо влияние върху удовлетвореността от съдържанието на работата. Представят се резултати за съвместното влияние на личностните и организационните фактори върху психичното благополучие в работата. Предлага се модел за изследване на психичното здраве, базиран върху идеите за компетентността и аспирациите в и извън работата. Анализирани са установените значими полови, възрастови и личностни различия в психичното здраве на служители в различни организации. Дискутират се различни програми и обучения, базирани на модела за подбор, оптимизация и контрол в съчетание с активни стратегии за справяне, които могат да повишаване на психичното здраве в работата.

В настоящия труд са интегрирани различни изследвания, в които основният фокус е върху сходствата и личностните различия, проявяващи се трудовото поведение. Получените резултати свидетелстват за необходимостта от прилагането на подход за индивидуални и личностни различия не само при подбора и адаптацията на служителите, но и по отношение на всекидневната им работа в организацията. За съчетаване на личностните и организационните фактори, които да позволяват служителите не само да работят по трудовите си задачи по начин, по който да се чувстват мотивирани и пълноценно ангажирани, но и да изпитват позитивни емоции като доволство и гордост от

извършеното, за да съхранят своето психично здраве и високи нива на благополучие. Налице са множество значими от теоретична и приложна гледна точка резултати, които разкриват ролята на демографските фактори, професията, организационния климат, но най-вече личностните детерминанти на поведението в труда. Изведени са приложими в организационен контекст препоръки за превенция и интервенция на контрапродуктивното поведение и бърнаут синдрома, наред с подходи за повишаване на ангажираността и благополучието на служителите. Утвърждава се прилагането на позитивната психология в труда, като се разкрива потенциала на психологията като наука и нейната приложимост за подобряване на индивидуалното благополучие и организационната ефективност.

Tair, E. (2020). *Personality and work behavior*. Prof. Marin Drinov Publishing House of the Bulgarian Academy of Sciences, 294 pp. ISBN 978-619-245-053-3 (in Bulgarian)

Personality and work behavior brings together research conducted over the past few years that explore and explain the role of personality differences in determining behavior at work. The idea is to examine the effects of personality, along with age, gender, professional experience and their manifestation in individual behavior in the work environment. Different approaches to personality are presented to be critically examined and to establish the essential dimensions that determine the individual behavior at work, focusing on personality traits in “Big five” model and its development in a “HEXACO” model. The significant impact of the personality on negative and positive work behavior through burnout syndrome and counterproductive behavior in the workplace and wellbeing and engagement at work are analyzed. There are many significant from a theoretical and applied point of view results that reveal the role of individual differences, organizational climate, and especially the personal traits on work behavior.

Different organizational and interpersonal counterproductive behavior types at work are examined as results present a weak participation of employees in such forms of deviation with some significant individual differences, indicating more frequent participation of men and younger employees in counterproductive behavior at work. Only introversion from personality traits is a significant predictor increasing the readiness for non-compliance with work ethic, the use of harsh language and antisocial behavior at work. Results, obtained from the study of burnout syndrome with different measurement tools, present significant individual differences, some of which could be considered as a consequence of professional environment while others reaction from personality dispositions. Neurotism has a significant negative effects on physical and mental exhaustion in various occupational groups-teachers, IT professionals, healthcare employees, etc., extraversion has positive effect in reducing emotional exhaustion. The personality trait conscientiousness in combination with the professional experience significantly increases the personal accomplishment.

The book presents the positive psychology implementation in organizational research through examination of engagement, mental health and well-being at work. Based on the conducted research, the significant role of broad personality traits such as conscientiousness, neuroticism and agreeableness, along with the narrow personality trait emotional intelligence for

work engagement are presented. The results from a several studies in the Bulgarian context demonstrate a more significant personality effect on the affective well-being, as emotional stability has the most significant impact on positive and negative emotions at work, while combination of emotional stability and mainly extraversion contribute to positive emotions at work, increasing enthusiasm, optimism and a comfort at work. Personality traits do not have a significant effect on overall job satisfaction, except for agreeableness, but extraversion, conscientiousness and agreeableness contribute positively to the satisfaction from the content of the work as a manifestation of intrinsic motivation. Personality traits and supportive organizational climate significantly increase both the affective well-being and job satisfaction contributing to higher efficiency and quality of job performance of employees. Mental health at work, measured by competence and aspirations testify to the optimal health of the surveyed employees from different professional fields. There are some individual differences that we can explain with the changes and stability of personality traits. On the one hand, competence and aspirations weakly but still significantly decrease with age, and on the other hand, women show a higher tendency to transfer negative emotions from work to other areas of activity. Personality traits are important predictors of mental health, as openness to new experiences, along with extraversion promotes work and life aspirations, as well as agreeableness has a significant negative effect on both aspirations and employee competence. The trait conscientiousness, as revealed in a number of studies, determines competence at work, and confirm the significant role of this personality trait for better performance and job satisfaction.

Recommendations for prevention and intervention of counterproductive behavior and burnout syndrome applicable in an organizational context are presented, along with approaches to increase employee engagement and wellbeing. The application of positive psychology at work is confirmed, revealing the potential of psychology as a science and practice to improve individual wellbeing and organizational effectiveness.