

<https://doi.org/10.70265/EEGW3711>

## ИЗСЛЕДВАНЕ НА МЕЖДУЛИЧНОСТНИТЕ ОТНОШЕНИЯ И СВОЙСТВА НА ЛИЧНОСТТА (СЪЩЕСТВЕНИ ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕТО С ДРУГИТЕ ХОРА) СРЕД РАБОТЕЩИ В СФЕРАТА НА СИГУРНОСТТА

Валерия Дончева

## RESEARCH ON INTERPERSONAL RELATIONSHIPS AND PERSONALITY PROPERTIES (ESSENTIAL IN INTERACTION WITH OTHER PEOPLE) AMONG SECURITY WORKERS

Valeria Doncheva

**Резюме:** Настоящата статия си поставя за цел да изследва междуличностните отношения и личностните особености на служителите в сектора на сигурността, да анализира тяхното значение за професионалната среда и да приложи модел за диагностика и интерпретация на междуличностното поведение.

**Ключови думи:** междуличностните отношения, личностните особености, служители, сектор сигурност, професионална среда, поведение

**Summary:** This article aims to examine the interpersonal relationships and personality traits of employees in the security sector, to analyze their importance for the professional environment, and to apply a model for the diagnosis and interpretation of interpersonal behavior.

**Keywords:** interpersonal relationships, personality traits, employees, security sector, professional environment, behavior

### УВОД

Междуличностните отношения и личностните особености представляват ключови фактори за ефективността на професионалната дейност във всички области, свързани със защита, сигурност и обществен ред (Goleman, 1995; Argyle, 1994). Работещите в сектора на

сигурността функционират в условия на висока отговорност, динамична среда и повишени изисквания за точност, координация и екипност (Димитров, 2010; Иванов & Георгиева, 2014). В подобна среда качеството на взаимодействието между служителите, способността им да комуникират адекватно и да регулират междуличностните си реакции има пряко отражение върху оперативната ефективност, безопасността и стабилността на организационната структура (Schutz, 1967).

Личностните характеристики, като устойчивост на стрес, самоконтрол, емоционална интелигентност и социална адаптивност, определят начина, по който служителите реагират в критични ситуации и взаимодействат със своите колеги и ръководители (Zimbardo & Gerrig, 2002; Goleman, 1995). Те могат да улеснят или затруднят комуникационния процес и сътрудничеството в екипа. Поради това задълбоченото изследване на тези фактори е от съществено значение за разбирането на професионалната динамика в системата на сигурността (Bass, 1990).

Особено полезен инструмент за анализ на междуличностните стилове е моделът на Тимъти Лиъри, който предлага интегрирана система за класифициране на поведението в различни взаимодействия (Leary, 1957). Моделът позволява да се открият доминиращите тенденции в поведението, както и да се оцени влиянието им върху комуникацията, лидерството и екипната ефективност. Това прави теорията на Лиъри ценен подход в организационната и социалната психология, както и в професионалната подготовка на служителите в сферата на сигурността (Лиъри, 2002).

Настоящата статия разглежда тези аспекти, като си поставя за цел да изследва междуличностните отношения и личностните особености на служителите в сектора на сигурността, да анализира тяхното значение за професионалната среда и да приложи модела на Лиъри като средство за диагностика и интерпретация на междуличностното поведение.

**Обект на изследването** са междуличностните отношения и личностните особености на служители в сектора на сигурността (Leary, 1957).

**Предметът** включва комуникационните модели, личностните характеристики и междуличностните стилове (Goleman, 1995; Argyle, 1994).

**Целта** е да се анализират междуличностните отношения и личностните качества, които определят ефективното професионално взаимодействие в системите на сигурността, както и да се направи оценка по модела на Лиъри.

**Задачи на изследването:**

- Да се опишат особеностите на комуникацията в службите за сигурност.
- Да се определят ключовите личностни качества, важни за взаимодействието.
- Да се анализира влиянието на тези качества върху екипната ефективност.
- Да се очертаят основните проблеми в междуличностните отношения.
- Да се приложи моделът на Тимъти Лиъри (Leary, 1957) за анализ на междуличностните стилове.

Междуличностните отношения в сектора на сигурността са силно повлияни от организационната структура и социалните роли (Димитров, 2010; Иванов & Георгиева, 2014). Характеристики като устойчивост на стрес, самоконтрол и емоционална интелигентност играят ключова роля за ефективното взаимодействие (Goleman, 1995). Високата йерархичност и необходимостта от бързи решения засилват влиянието на междуличностните стилове върху екипната динамика (Schutz, 1967).

## 1. ОСНОВНИ ТИПОВЕ МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

**Формални отношения** – регулирани от йерархия, правила и длъжностни задължения. Те включват официална комуникация между ръководители и подчинени и поддържат дисциплината в екипа (Leary, 1957).

**Неформални отношения** – основани на доверие, взаимна подкрепа и социални връзки. Те подпомагат сътрудничеството и намаляват стреса в критични ситуации (Argyle, 1994).

Ефективната организация в сектора на сигурността изисква баланс между формални и неформални взаимодействия, като недоверието и липсата на комуникация могат да доведат до грешки, конфликти и намалена оперативна ефективност (Argyle, 1994).

## 2. ЛИЧНОСТНИ КАЧЕСТВА, ЗНАЧИМИ ЗА СЛУЖИТЕЛИТЕ

• **Емоционална устойчивост** – способността да се контролира стресът, да се вземат решения при натоварване и да се запазва спокойствие в критични ситуации (Goleman, 1995).

• **Самоконтрол и дисциплина** – умението да се следват правила и процедури, без да се нарушава йерархичната структура (Argyle, 1994).

• **Комуникативност и социална интелигентност** – способността да се предават ясни инструкции, да се слушат колегите и да се управляват междуличностни конфликти (Leary, 1957).

- **Емпатия и толерантност** – разпознаване на емоциите на другите, съпричастност и изграждане на доверие в екипа, особено в условия на работа с граждани (Goleman, 1995).

- **Лидерски умения и инициативност** – включва управление на екип, вземане на решения и поемане на отговорност за резултатите (Bass, 1990).

- **Адаптивност и гъвкавост** – способност да се реагира адекватно на неочаквани ситуации и промяна на плановете, без да се нарушава ефективността на екипа (Goleman, 1995).

### **3. ВРЪЗКА МЕЖДУ КАЧЕСТВА И МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ОТНОШЕНИЯ**

Личностните качества на служителите определят стила им на взаимодействие и динамиката в екипа. Например:

- Служители с висока емоционална интелигентност са по-склонни към сътрудничество и създават позитивна атмосфера (Goleman, 1995).

- Личности с изразена доминантност и ниска емпатия могат да създават конфликти и напрежение, особено в строго йерархични структури (Leary, 1957; Argyle, 1994).

Балансът между дисциплина, лидерство и сътрудничество е решаващ за успешното функциониране на екипите в сектора на сигурността (Bass, 1990).

### **4. АНАЛИЗ ПО МОДЕЛА НА ТИМЪТИ ЛИЪРИ**

Моделът на Тимъти Лиъри за междуличностна диагностика предоставя една от най-структурираните и емпирично обосновани системи за изследване на междучовешките взаимоотношения. Неговият „междуличностен кръг“ се състои от две основни оси – **доминантност–подчинение** и **дружелюбност–враждебност**, които оформят осем основни поведенчески стилове. Тези стилове представляват стабилни тенденции на комуникация и взаимодействие, които се проявяват особено ясно в силно структурирани, йерархични и емоционално натоварени професионални контексти като сектора на сигурността.

#### **1. Доминантно-дружелюбен (англ. Authoritative-Engaging)**

Характеризира се с лидерство, но същевременно включва подкрепа и сътрудничество. Служители с този стил успяват да организират екипите ефективно и да поддържат мотивацията на подчинените (Leary, 1957; Argyle, 1994). В сектора на сигурността такъв стил се наблюдава при командири на патрулни групи или ръководители на оперативни звена.

#### **2. Доминантно-враждебен (англ. Authoritarian-Aggressive)**

Служителите с този стил проявяват силна контролна функция и агресивност при взаимодействие. В литературата се отбелязва, че този стил може да доведе до конфликти и стрес в екипа (Goleman, 1995; Leary, 1957). В практиката на сигурността, ако лидерите имат преобладаващо враждебно поведение, това може да намали ефективността и да увеличи вероятността от вътрешни конфликти.

### 3. Подчинено-дружелюбен (*англ. Compliant-Cooperative*)

Служителите са готови да се сътрудничат, слушат инструкциите и подпомагат екипа. Това поведение е ключово за успешната интеграция на новоназначените служители и поддържане на екипната динамика (Argyle, 1994; Goleman, 1995).

### 4. Подчинено-враждебен (*Submissive-Resistant*)

Този стил е по-рядко срещан, но се характеризира с пасивна съпротива и скрито недоволство. Според изследванията такова поведение е свързано с намалена продуктивност и напрежение в работния процес (Leary, 1957; Argyle, 1994).

### Приложение на анализа в сектор „Сигурност“

В практиката на службите за сигурност най-ефективни се оказват екипи, в които преобладават **доминиращо-дружелюбни** и **подчинено-дружелюбни** стилове, защото те:

- поддържат мотивация и координация в критични ситуации;
- улесняват комуникацията между различните нива на йерархия;
- намаляват стреса и потенциала за вътрешни конфликти (Leary, 1957; Goleman, 1995).

**Доминиращо-враждебните** стилове могат да бъдат полезни в ситуации, изискващи бързи решения и строг контрол, но тяхното преобладаване без компенсиращи дружелюбни поведения увеличава риска от конфликти и демотивация (Bass, 1990).

**Подчинено-враждебните** стилове се явяват индикатор за недоволство, липса на доверие и ниска ангажираност в екипа, което изисква интервенции от ръководството или обучение за социални умения и емоционална интелигентност (Leary, 1957; Argyle, 1994).

От изложеното могат да бъдат направени следните изводи:

1. Междуличностните отношения са ключови за безопасността, ефективността и оперативната координация.
2. Личностните качества като емоционална интелигентност, устойчивост на стрес и социални умения директно влияят върху екипната динамика.
3. Оптималният баланс между формални и неформални взаимодействия повишава сплотеността и намалява риска от конфликти.

4. Развиването на личностни умения и междуличностни компетенции е критично за професионалната подготовка на служителите в сектора на сигурността.

5. Балансът между доминиращи и подкрепящи стилове е ключов за ефективността на екипите в сферата на сигурността.

6. Преобладаването на дружелюбни стилове подобрява комуникацията и сплотеността, като същевременно подпомага справянето със стреса.

7. Агресивните или пасивно-резистентни стилове сигнализират за потенциални проблеми и необходимост от управление и обучение.

8. Моделът на Лиъри е валиден инструмент за психологически анализ, подбор на персонал и оптимизация на междуличностната динамика в професионални екипи (Leary, 1957).

## **5. АНАЛИЗ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕ ПО МОДЕЛА НА ТИМЪТИ ЛИЪРИ**

### **5.1. Организация и методологически инструментариум на изследването**

Изследването се проведе в периода 7-14.05.2025г. Участниците са 35 лица, служители в организационна структура от йерархичен тип, работещи в сферата на сигурността. Изследваните лица взеха участие на доброволен принцип и анонимно, като попълниха самостоятелно предварително подготвената тестова карта за социално – психологична диагностика.

При провеждане на емпиричното изследване са използвани следните методи:

1. Самооценъчна тестова методика „Многоаспектна квантификация на междуличностните отношения“<sup>1</sup>

2. Методи за статистическа обработка:

- Описателна статистика;
- Клъстърен анализ.

Статистическата обработка на получените резултати е извършена с помощта на IBM SPSS Statistics v. 30.

### **5.2. Описание на извадката от резултатите по скали**

Резултатите по скалата „Властно-лидерско отношение“ отчитат 8 лица в адаптивната зона (адаптивен лидер), 13 лица в долна междинна група (с насоченост към властност и наставничество), 9 от лицата попадат в горна междинна група с нагласа нетърпимост към критика, 5 от лицата са в дезадаптивната зона с нагласа към деспотичност. В таблица 1 са представени количествените стойности по тази измерена величина.

---

<sup>1</sup> Приложен е метода на Тимъти Лиъри (1957), адаптиран за български условия от Иван Иванов (1999, с. 5-13).

**Таблица 1.** Властно-лидерско отношение

|       |                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Адаптивен лидер           | 8         | 22.9    | 22.9          | 22.9               |
|       | Властност, наставничество | 13        | 37.1    | 37.1          | 60.0               |
|       | Нетърпимост към критика   | 9         | 25.7    | 25.7          | 85.7               |
|       | Деспотичност              | 5         | 14.3    | 14.3          | 100.0              |
|       | Total                     | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

Резултатите в изследването на „независимо – доминиращото отношение“ показват разпределение на изследваните лица в следната последователност: 9 от лицата остават в адаптивната зона с насоченост към увереност и независимост, 20 от лицата попадат в долна междинна зона с нагласа към съревнование и съперничество, 6 са в горна междинна зона с нарцистични наклонности (Виж табл. 2).

**Таблица 2.** Независимо – доминиращо отношение

|       |                            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Увереност - независимост   | 9         | 25.7    | 25.7          | 25.7               |
|       | Съревнование-съперничество | 20        | 57.1    | 57.1          | 82.9               |
|       | Нарцисизъм                 | 6         | 17.1    | 17.1          | 100.0              |
|       | Total                      | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

В изследването на „праволинейно – агресивното отношение“ лицата са разпредели както следва: 11 попадат в адаптивна зона на непосредствена искреност, 17 са в долна междинна част с нагласа към настойчивост на целите, 7 са в горна междинна зона с нагласа към извънредно упорство. В дезадаптивната част на несдържаност и избухливост не попадат изследваните лица (Виж табл. 3).

**Таблица 3.** Праволинейно – агресивно отношение

|       |                          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Непосредствена искреност | 11        | 31.4    | 31.4          | 31.4               |
|       | Настойчивост към целите  | 17        | 48.6    | 48.6          | 80.0               |
|       | Извънредно упорство      | 7         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total                    | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

В скалата „недоверчиво – скептично отношение“ резултатите сред изследваните 35 лица се разпределя така: 21 от лицата попадат в адаптивната част с реалистично отношение, 10 са в долна междинна част със скептично отношение, а 4 са в горна междинна зона, по-склонни към обидчивост. В дезадаптивната зона, която се свързва с подозрителност по отношение на другите, няма уточнени лица. (виж табл. 4)

**Таблица 4. Недоверчиво – скептично отношение**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Реализъм    | 21        | 60.0    | 60.0          | 60.0               |
|       | Скептицизъм | 10        | 28.6    | 28.6          | 88.6               |
|       | Обидчивост  | 4         | 11.4    | 11.4          | 100.0              |
|       | Total       | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

В изследването на скалата за „Покорно-срамежливо отношение“, изследваните лица се разпределят по следния начин: 18 показват насоченост към скромност и срамежливост и попадат в адаптивната част, 15 са в долна междинна част, склонни към изпълнение на чужди задължения, а в горна междинна с насоченост към виновност и в дезадаптивната с тенденция към пълна покорност попадат по едно от изследваните лица (Виж табл. 5).

**Таблица 5. Покорно-срамежливо отношение**

|       |                                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Скромност-срамежливост         | 18        | 51.4    | 51.4          | 51.4               |
|       | Изпълнение на чужди задължения | 15        | 42.9    | 42.9          | 94.3               |
|       | Чувство за вина                | 1         | 2.9     | 2.9           | 97.1               |
|       | Пълна покорност                | 1         | 2.9     | 2.9           | 100.0              |
|       | Total                          | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

Резултатите за „Зависимо-послушно отношение“ отчитат следното разпределение: 14 от лицата са с потребност от доверие и са в адаптивната зона, 15 са с потребност от признание и са в долна междинна част, 5 показват нагласа към свръх конформизъм, а 1 от изследваните лица е в дезадаптивната зона с нагласа към пълна зависимост (Виж табл. 6).



**Таблица 6.** Зависимо-послушно отношение

|       |                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Потребност от доверие   | 14        | 40.0    | 40.0          | 40.0               |
|       | Потребност от признание | 15        | 42.9    | 42.9          | 82.9               |
|       | Свръхконформизъм        | 5         | 14.3    | 14.3          | 97.1               |
|       | Пълна зависимост        | 1         | 2.9     | 2.9           | 100.0              |
|       | Total                   | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

Скалата на „Сътрудническо – конвенционално отношение“ показва следните резултати: 4 от лицата са в адаптивна зона със стремеж към сътрудничество, 13 са в долна междинна и показват отношение на дружелюбие, 12 са в горна междинна с нагласа към компромисно поведение, а 6 са в дезадаптивната част и показват демонстративна дружелюбност (Виж табл. 7).

**Таблица 7.** Сътрудническо – конвенционално отношение

|       |                             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Стремеж към сътрудничество  | 4         | 11.4    | 11.4          | 11.4               |
|       | Дружелюбие                  | 13        | 37.1    | 37.1          | 48.6               |
|       | Компромисно поведение       | 12        | 34.3    | 34.3          | 82.9               |
|       | Демонстративна дружелюбност | 6         | 17.1    | 17.1          | 100.0              |
|       | Total                       | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

Изследването на скалата за „Отговорно – великодушно отношение“ отчита резултати, разпределени сред 35-те изследвани лица по следния начин: 9 показват готовност за помощ и сътрудничество, 12 попадат в долна междинна част с насоченост към свръх ангажиране, 6 са в горна междинна част с хиперсоциална насоченост, 8 попадат в дезадаптивната зона, които демонстрират пълно подчинение на алтруизма (Виж табл. 8).

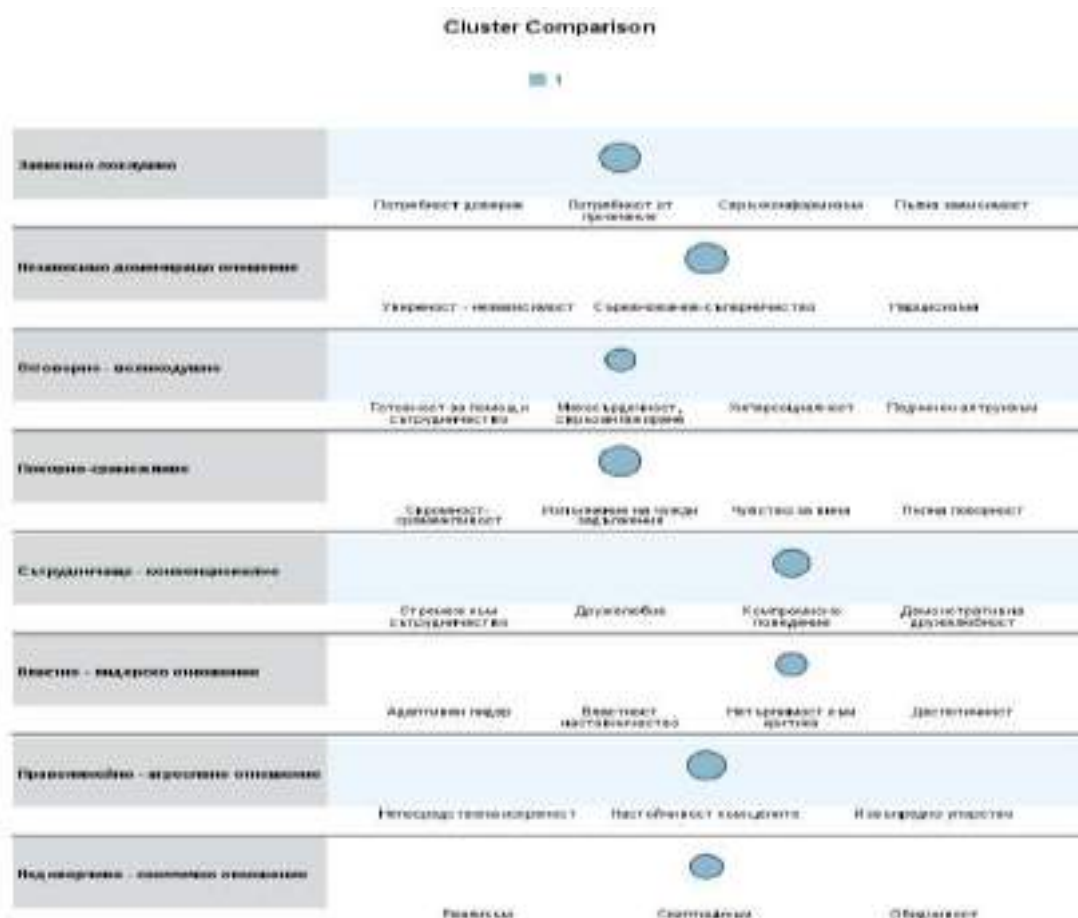
**Таблица 8.** Отговорно – великодушно отношение

|       |                                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Готовност за помощ и сътрудничество | 9         | 25.7    | 25.7          | 25.7               |
|       | Мекосърдечност, свръх ангажиране    | 12        | 34.3    | 34.3          | 60.0               |

|  |                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  | Хиперсоциалност    | 6         | 17.1    | 17.1          | 77.1               |
|  | Подчинен алтруизъм | 8         | 22.9    | 22.9          | 100.0              |
|  | Total              | 35        | 100.0   | 100.0         |                    |

### 5.3 Клъстерен анализ

Първият клъстер (Фиг. 1), идентифициран на базата на анализа по методиката за многоаспектна квантификация на междуличностните отношения на Тимъти Лири, очертава един комплексен профил на индивиди с подчертано противоречиви и многопластови междуличностни характеристики. В тях ясно се откроява изразен стремеж за социално признание и одобрение, съчетан с потребност да се впишат и интегрират хармонично в социалната среда. Тази потребност се проявява в повишено търсене на одобрение и признание от околните, което може да мотивира действия, насочени към удовлетворяване на очакванията на другите, дори когато това е свързано с лични компромиси или пренебрегване на собствените потребности.



Фигура 1. Първи клъстер

Същевременно обаче, паралелно с това конформно и сътрудническо поведение, тези личности демонстрират и ясно изразена независимост, индивидуалност и конкурентоспособност. Те се впускат активно в междуличностни съревнования и се стремят да се отличат от другите, да постигнат признание не просто чрез приемане от групата, а чрез ясно доказване на собствените им качества и постижения. Това може да ги вълчи често в ситуации на засилена конкуренция, при които те търсят начини да изпъкнат и да утвърдят авторитета си.

В поведението им се забелязва и подчертана настойчивост и упоритост по отношение на личните цели и задачи. Тези индивиди демонстрират способност да заявяват ясно позициите си, като рядко отстъпват от тях лесно. Настойчивостта в постигането на целите често ги прави лидери или значими участници в процесите на вземане на решения, като същевременно обаче проявяват нетърпимост към критика. Именно тази нетърпимост, съчетана с високото самомнение и нуждата от признание, ги поставя понякога в конфликти, тъй като всяка обратна връзка, която не потвърждава собствените им позитивни представи, може да бъде възприемана болезнено.

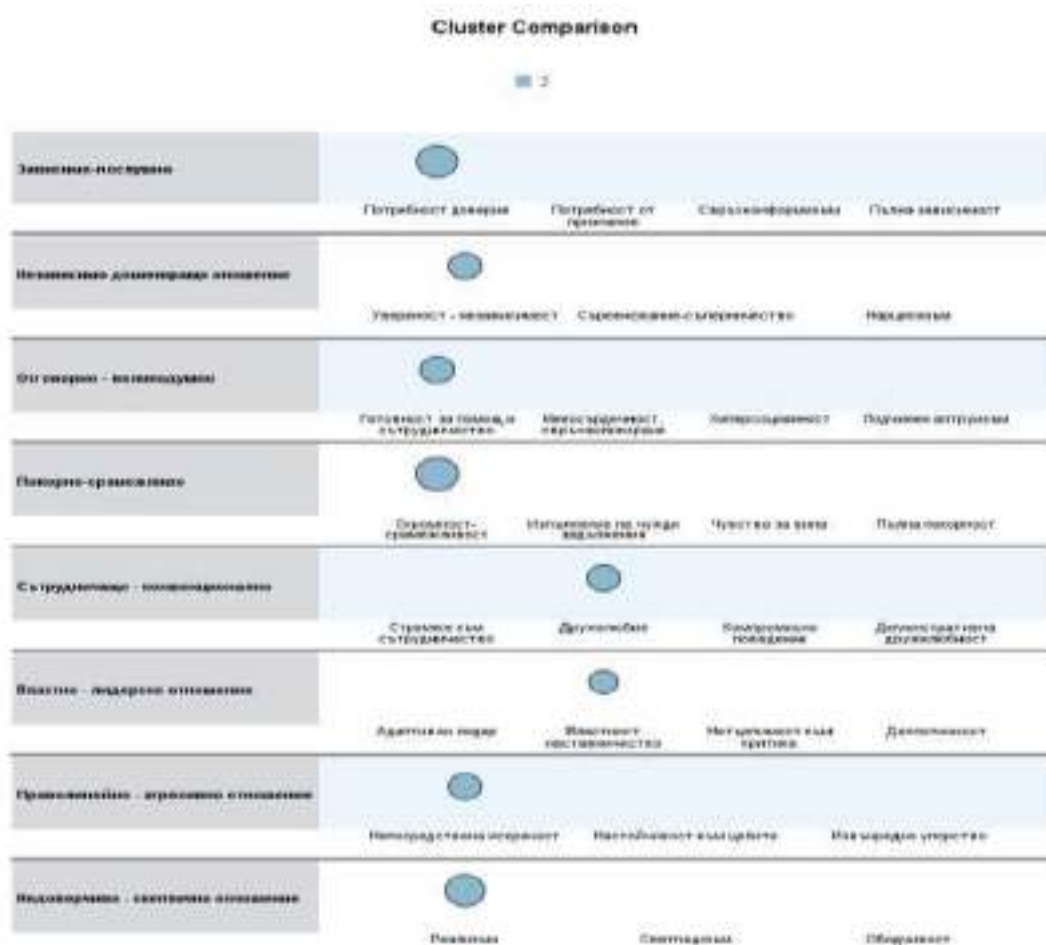
Освен конкурентни и доминантни, те са способни и на силно изразена емпатия, проявяваща се като меко сърдечност и желание за подпомагане на другите. Често поемат доброволно чужди задачи и ангажименти, което ги натоварва допълнително и може да води до състояния на емоционално прегаряне и умора. Тази комбинация от емпатия и готовност за компромиси ги прави ценни и харесвани в социалните групи, но ги поставя и в ролята на тези, които постоянно търсят баланс между личното и колективното.

В емоционално отношение тези хора често проявяват известна тревожност и неувереност, въпреки ясно демонстрираната социална активност и конкурентоспособност. Те могат да се тревожат за социалната си приемливост и да имат повишена чувствителност към отхвърляне или неуспех. Това подсилва тяхната конформност и компромисност в социалните взаимодействия, тъй като по този начин се стремят да минимизират конфликтите и да избягват ситуации, които могат да доведат до негативна оценка.

Профилът на този клъстер описва социално-динамични, амбициозни и емоционално ангажирани личности, които комбинират индивидуалистични и доминантни качества с подчертана социална сензитивност и желание за хармонично взаимодействие с другите. Тези характеристики ги правят ефективни в груповите взаимоотношения, но същевременно ги изправят и пред вътрешни и междуличностни конфликти, произтичащи от необходимостта постоянно да балансират между амбициите си, личното си мнение и нуждата от социално признание и одобрение. Този баланс често може да бъде труден и да

предизвиква емоционално напрежение и психологически дискомфорт, като ги поставя в ситуации на вътрешно противоречие и необходимост от внимателно управление на междуличностните отношения.

Вторият клъстер (Фиг. 2), дефиниран от многоаспектната квантификация на междуличностните отношения по методиката на Тимъти Лиъри, описва специфичен тип хора, чието поведение е подчертано от умереност, балансираност и социална хармония, за разлика от предходния клъстер с ясно изразени противоположности и амбивалентности.



**Фигура 2. Втори клъстер**

В основата на междуличностното поведение на лицата от този клъстер лежи ясно проявената нужда от доверие и взаимно разбиране, без да се достига до крайност в търсенето на признание или зависимост от мнението на другите. Тези хора предпочитат умерено ниво на социална подкрепа, демонстрирайки едновременно желание за близост и свързаност, но без да се отказват от собствените си потребности и идеи. Те се отличават с увереност, която не преминава в агресивно съперничество, нито в индивидуалистичен нарцисизъм. Вместо това,

тяхното независимо-доминиращо поведение е представено от здрава, балансирана самооценка, способност за здравословна конкуренция и умение за самостоятелност, без да бъдат прекалено дистанцирани или самоцентрирани.

В социалните взаимодействия тези индивиди проявяват естествена доброжелателност и готовност за оказване на помощ, като съчетават искрено желание за подкрепа и съчувствие с прагматична умереност, избягвайки крайностите на прекомерния алтруизъм или свръх социалност. Те са дружелюбни и отворени, но не и демонстративни в стремежа си за социално одобрение. Компромисността и желанието за сътрудничество са умерени, без подчертана тенденция да жертват значимо личните си приоритети в името на груповата хармония.

Хората от този клъстер проявяват подчертана умереност и в поведението си, свързано със срамежливост и покорност. Те са по-скоро скромни, но не и свръхангажирани с чуждите изисквания. Обичайно е за тях да бъдат учтиви и сдържани, без да допускат компромиси със собственото си достойнство или идентичност.

Относно лидерските им характеристики, тези личности показват адаптивен стил, способен да насочва и подпомага другите, без да изпадат в крайности като властност, доминиране или нетърпимост към критика. Тяхното ръководство е по-скоро вдъхновяващо и конструктивно, отколкото авторитарно или доминиращо. Това ги прави подходящи за работа в екип и създава условия за приятна работна атмосфера и продуктивност.

Праволинейното и агресивно отношение при този клъстер е характеризирано със спонтанност и непосредствена искреност, вместо с твърда настойчивост или упоритост. Те умеят открито да изразяват своите възгледи и позиции, но рядко преминават към твърда и агресивна защита на собствените си интереси. Тази тяхна прямота е ценена от околните като автентична и искрена.

Като цяло, вторият клъстер описва личности, които са емоционално стабилни, социално ангажирани и умерени в своите междуличностни прояви. Те съумяват да съчетават личните и социалните интереси без силно изразени вътрешни конфликти. Те успяват да балансират между независимостта и близостта с другите, като така изграждат здравословни и устойчиви социални връзки. Тази тяхна балансираност и умереност ги превръща в ценни членове на всяка социална група, способни да поддържат устойчиви, функционални и хармонични междуличностни отношения.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Клъстерният анализ оформя два профила сред изследваните лица. Това е важен извод, тъй като очертава границите на два

противоположни типа междуличностни нагласи. **Първи клъстер (19 лица): „Амбициозно-зависим тип с подчертана конкуренция и социална компромисност“** – отразява съчетанието между висока амбиция и стремеж към признание, заедно с подчертана чувствителност към оценката и очакванията на другите, което води до чести социални компромиси и потенциално вътрешно напрежение.

**Втори клъстер (16 лица): „Социално-балансиран тип с адаптивна увереност и умерена дружелюбност“** – акцентира върху стабилността, емоционалната умереност, адаптивността в междуличностните отношения и способността за хармонично социално функциониране без крайности или подчертани вътрешни конфликти.

В заключение е важно да се отбележи следното ограничение на разработката. Изследваната целева група обхваща единствено работещи в сферата на сигурността. Тоест, резултатите трябва да се анализират в контекста на строго йерархичния тип структура, в която взаимодействат изследваните лица. Това ограничение ни лишава от изследователската възможност да бъдат сравнени резултатите на два различни по структура и функции работни колектива. Такъв сравнителен анализ би очертал в по-голяма степен особеностите на изследваните групи.

#### ЛИТЕРАТУРА:

- Димитров, Л. (2010). *Психология на сигурността*. Акад. изд. „Проф. М. Дринов“.
- Иванов, И. П. (1995). *Педагогическата власт на учителя*. Аксиос. ISBN 954-87-89-04-3
- Иванов, И. П. (1999). *Методики за изследване на междуличностните отношения. Серия „Избрани методи за психологическа и педагогическа диагностика“ № 5*. Аксиос. ISBN 954-8789-54-X
- Иванов, И., & Георгиева, Р. (2014). *Социална психология*. УИ „Св. Климент Охридски“.
- Лиъри, Т. (2002). *Неврополитика*. Дилок. ISBN 9549994147
- Argyle, M. (1994). *The psychology of interpersonal behaviour*. Penguin Books.
- Bass, B. M. (1990). *Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Free Press.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Leary, T. (1957). *Interpersonal Diagnosis of Personality*. Ronald Press.
- Schutz, W. (1967). *The Human Element*. Jossey-Bass.
- Zimbardo, P., & Gerrig, R. (2002). *Psychology and Life*. Pearson Education.