БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
ИНСТИТУТ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ЧОВЕКА
ДЕПАРТАМЕНТ „ПСИХОЛОГИЯ“

Асен Петров Тричков

ВЛИЯНИЕ НА ЕМОЦИОНАЛНАТА И КОЛЕКТИВНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ ВЪРХУ УСТОЙЧИВОСТТА НА РАБОТНОТО МЯСТО

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертация за присъждане на образователната и научна степен „Доктор“

по професионално направление 3.2. Психология (Психология на личността)

РЕЦЕНЗЕНТИ:

проф. д-р Велислава Чавдарова

доц. д-р Сезгин Бекир

НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ:

проф. дн. Ергюл Таир

София, 2026 г.

Авторът изказва благодарност на научния си ръководител проф. дн Ергюл Таир за професионалната подкрепа и ценните научни насоки при разработването на дисертационния труд.

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: 170 стр.

Литературни източници: Използвани са 385 литературни източника, от които 31 на кирилица и 354 на латиница.

Таблици: 37

Фигури: 1

Приложения: 1

Защитата на дисертационния труд ще се състои на ……. от …… часа в зала …… на ……, пред Научно жури в състав:

Вътрешни членове на ИИНЧ-БАН:

проф. д-р Катя Стойчева;

доц. д-р Сезгин Бекир.

Външни членове:

проф. д-р Маргарита Стефанова-Бакрачева – СУ „Св. Климент Охридски“;

проф. д-р Велислава Чавдарова – ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“;

доц. д-р Петър Ненчев – Тракийски университет.

Резервни членове:

Външен – проф. дн Красимира Колева-Минева, ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“;

Вътрешен – доц. д-р Зорница Тоткова, ИИНЧ-БАН.

Материалите по защитата са на разположение в библиотеката на Института за изследване на населението и човека – БАН.

СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

УВОД……3

ПЪРВА ГЛАВА
ТЕОРЕТИЧНИ ПРЕДПОСТАВКИ КЪМ ИЗУЧАВАНЕ НА ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ, КОЛЕКТИВНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ И УСТОЙЧИВОСТТА НА РАБОТНОТО МЯСТО……...8

Емоционална интелигентност……7
Колективна интелигентност……..29
Устойчивост на работното място……..46

ВТОРА ГЛАВА
ПОСТАНОВКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО……...56

Теоретичен модел на изследването…… ……..56
Цел и задачи на изследването…….…….. 64
Хипотези на изследването…….……65
Извадка на изследването…….……...67
Методически инструментариум на изследването ……..68

ТРЕТА ГЛАВА
РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ…….78

Изразеност на изследваните характеристики: емоционална интелигентност, колективна интелигентност и устойчивост на работното място……79
Индивидуални и организационни различия в изследваните конструкти……..86
Взаимовръзки между изследваните конструкти……107
Предиктивна роля на индивидуалните характеристики, емоционалната и колективната интелигентност за устойчивостта на работното място……..113
Обобщение на получените резултати……132

ОСНОВНИ ИЗВОДИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО……136

ЗАКЛЮЧЕНИЕ……..139

ОСНОВНИ НАУЧНИ И ПРИЛОЖНИ ПРИНОСИ…….140

ПРАКТИЧЕСКА ПРИЛОЖИМОСТ……..142

БИБЛИОГРАФИЯ……...……..144

ПРИЛОЖЕНИЕ…….....166

УВОД

Емоциите и социалните взаимодействия представляват фундаментален аспект на човешкото функциониране както в личния, така и в професионалния живот. В условията на съвременната работна среда, характеризираща се с висока динамика, дигитализация и повишени изисквания към служителите, нараства значението на психологическите ресурси, които подпомагат адаптацията, поддържането на ефективност и психично благополучие. В този контекст устойчивостта на работното място се утвърждава като ключов изследователски и практически проблем с пряко значение за организационната ефективност и дългосрочната професионална реализация.

Дълго време емоционалните процеси са разглеждани предимно от индивидуалистична перспектива, акцентираща върху вътрешните преживявания и когнитивните оценки. Съвременните изследвания обаче подчертават социалната природа на емоциите и тяхната роля в междуличностните и груповите взаимодействия, особено в организационен контекст (Parkinson, 1996; Van Kleef, 2009). Това разширено разбиране насочва вниманието към психологически конструкти, които интегрират индивидуалните и социалните измерения на функционирането.

В рамките на този подход значителен изследователски интерес придобиват емоционалните способности за разпознаване, разбиране и регулиране на емоциите, както и груповите процеси, чрез които знанията, опитът и емоционалните реакции се интегрират на екипно ниво (Salovey & Mayer, 1990; Woolley et al., 2010). Натрупаните емпирични данни показват, че тези ресурси са свързани с ефективното функциониране в професионалната среда, но често се изследват изолирано, без да се отчита тяхното съвместно действие.

Паралелно с това в последните десетилетия се наблюдава развитие на концепцията за устойчивостта като динамичен и контекстуално обусловен процес, който се формира във взаимодействието между личностните ресурси и социалната среда (Connor & Davidson, 2003; Masten, 2014). Все по-често устойчивостта се разглежда не като фиксирана характеристика, а като адаптивна способност, която може да бъде развивана и подкрепяна чрез организационни практики и социални взаимодействия.

Въпреки дългосрочния интерес към тези изследователски направления, необходимостта от интегративни анализи, които разглеждат съвместното влияние на индивидуалните емоционални ресурси и колективните психологически процеси върху устойчивостта на работното място, остава актуална. Именно в тази насока е ориентиран настоящият дисертационен труд, който си поставя за цел да изследва взаимодействието между тези ресурси в различни организационни контексти, като индивидуалните и структурните характеристики се разглеждат като контекстуални, а не като водещи детерминанти.

Допълнително, изследването има за цел да допринесе не само към теоретичното разбиране на устойчивостта като многоизмерен конструкт, но и към практиката, като предостави основа за разработване на организационни политики и интервенции, насочени към развитие на емоционални и колективни ресурси, които подпомагат адаптацията и ефективността в съвременната работна среда.

В ПЪРВА ГЛАВА са разгледани основните теоретични подходи, които формират концептуалната рамка на изследването. Анализът е насочен към

интегрираното разглеждане на индивидуалните и груповите психологически ресурси в контекста на съвременната организационна среда, като се проследяват техните функции за адаптация и устойчиво функциониране.

В **първия параграф** на дисертационния труд се представя **концепцията за емоционалната интелигентност** като ключов индивидуален психологически ресурс за адаптация и ефективно функциониране в съвременната работна среда. Подчертава се, че емоциите влияят както върху междуличностните отношения и екипната координация, така и върху психологическата стабилност, ангажираността и професионалното благополучие на служителите. Уменията за разпознаване, интерпретация и регулиране на емоциите се разглеждат като съществени предпоставки за продуктивно взаимодействие и за създаване на подкрепящ организационен климат.

Проследено е развитието на емоционалната интелигентност като самостоятелен психологически конструкт, различен както от общата когнитивна интелигентност, така и от личностните черти. Разграничени са трите основни теоретични подхода към нея: моделът на способностите, смесеният модел и моделът на чертите. Те отразяват различни концептуални перспективи, акцентиращи съответно върху когнитивните способности, личностните характеристики и социално-емоционалните компетентности.

В настоящото изследване се възприема позиция, според която емоционалната интелигентност следва да се разглежда като набор от емоционални умения, проявяващи се в контекста на социалното взаимодействие. Този избор е обусловен от фокуса върху функционирането на служителите в работни групи и върху значението на емоционалната интелигентност като поведенчески и ситуационно обусловен ресурс в организационна среда.

В тази връзка емоционалната интелигентност се изследва чрез Workgroup Emotional Intelligence Profile – Short (WEIP-S) (Jordan & Lawrence, 2009), който позволява оценка на ключови емоционални умения в контекста на работната група, включително осъзнаването и управлението на собствените емоции, както и осъзнаването и управлението на емоциите на другите. Смесеният модел и моделът на чертите са разгледани като важен теоретичен контекст, но не и като водеща концептуална рамка на настоящото изследване.

Във втория параграф на дисертационния труд фокусът се измества от индивидуалното към груповото и организационното равнище чрез **анализ на концепцията за колективната интелигентност**. Колективната интелигентност се разглежда като възникващо (емергентно) свойство, формиращо се в процеса на взаимодействие, координация и съвместно вземане на решения, особено в условията на комплексни и динамични задачи.

В теоретичната литература се обособяват два основни подхода към разбирането на колективната интелигентност. Първият я интерпретира като съвкупност от индивидуалните когнитивни и социално-емоционални ресурси, които членовете на групата внасят в съвместната дейност (Levy, 1997). Вторият акцентира върху процесите на взаимодействие и върху начина, по който екипите проявяват интелигентност в хода на изпълнение на задачи, независимо от индивидуалните нива на интелигентност. Емпирична опора на този процесен подход дава изследването на Woolley и съавт. (2010), които въвеждат фактора „С“ като индикатор за общата способност на екипа да се справя с разнообразни когнитивни и кооперативни задачи. Техните резултати подчертават

значението на социално-емоционалните процеси, като социалната чувствителност и балансираното участие, за екипната ефективност. В организационен контекст колективната интелигентност се проявява както на организационно, така и на екипно равнище. На организационно ниво тя е свързана със способността за създаване, споделяне и използване на знание чрез формални и неформални структури, култура и управленски практики. На екипно ниво тя се изразява чрез синергия, ефективна координация, обмен на информация и равнопоставено участие в комуникацията, които подпомагат адаптацията към изискванията на работната среда.

В съответствие с разбирането за колективната интелигентност като процесуално обусловено и възникващо свойство, в настоящото изследване тя се измерва чрез скалата за колективна интелигентност на Kaur & Shah (2018). Изборът на този инструмент е мотивиран от това, че неговите измерения са пряко свързани с ключови екипни процеси – координация, свързаност, многообразието на перспективите и независимост при изразяване на идеи – което съответства на концепцията за колективната интелигентност като резултат от взаимодействието, а не като механичен сбор от индивидуални способности. Подробното описание на инструмента е представено в методологичната част на изследването.

В третия параграф устойчивостта на работното място се разглежда като централен интегративен конструкт, който свързва индивидуалните емоционални ресурси и колективните процеси на взаимодействие в организационната среда. В този смисъл устойчивостта се проявява като многостепенно явление – едновременно на индивидуално и екипно равнище – и се поддържа от взаимодействието между личностни ресурси, социална подкрепа и организационни условия (Hartmann et al., 2020).

Анализът проследява развитието на понятието – от първоначалното му разбиране като относително стабилна личностна характеристика (Wagnild & Young, 1993) към съвременното му концептуализиране като динамичен и контекстуално обусловен процес на адаптация и възстановяване в условия на професионални предизвикателства (Fletcher & Sarkar, 2013). В съвременните интерпретации устойчивостта се разглежда не като фиксирана черта, а като развиващ се ресурс, който подпомага поддържането на ефективно функциониране, смисленост и ангажираност при продължителен стрес и организационна промяна.

В организационен контекст устойчивостта се проявява чрез умения за управление на напрежението, поддържане на перспектива, съгласуваност между лични ценности и професионални роли, както и чрез способността за изграждане и използване на социални и професионални мрежи. Акцент се поставя върху връзката между устойчивостта и ангажираността в работата, като се подчертава тяхното взаимно усилващо се действие в рамките на съвременните модели за трудово благополучие и психологически капитал.

Наред с индивидуалното равнище се разглеждат и колективните измерения на устойчивостта, като се подчертава ролята на екипната динамика, доверието и психологическата сигурност за изграждане на устойчиви работни общности. В този смисъл устойчивостта се концептуализира като възникващо свойство на системата „индивид – екип – организация“, а не като изцяло личностен атрибут (Hartmann et al., 2020).

В съответствие с този многостепенен подход, в настоящото изследване устойчивостта на работното място се измерва чрез скалата за устойчивост на работното

място R@W (Resilience at Work) (Winwood, Colon & McEwen, 2013). Изборът на този инструмент е обусловен от неговата насоченост към поведенческите и ресурсните аспекти на устойчивостта в организационен контекст, както и от наличието на доказани психометрични характеристики и приложимост в различни организационни извадки (Malik, 2018). Подробното описание на инструмента е представено в методологичната част.

Във **ВТОРА ГЛАВА** е представена общата постановка на емпиричното изследване, включваща теоретичния модел, целта, задачите и хипотезите, характеристиките на извадката, както и използваният методически инструментариум. Изследването е реализирано в рамките на количествен дизайн с напречен характер, насочен към анализ на взаимовръзките и предиктивната роля на емоционалната и колективната интелигентност за устойчивостта на работното място.

Параграф 1: Теоретичен модел

Въз основа на теоретичния обзор и наличните емпирични данни се предлага модел, според който емоционалната и колективната интелигентност се разглеждат като взаимосвързани ресурси със самостоятелно и съвместно влияние върху устойчивостта на работното място. Емоционалната интелигентност се интерпретира като индивидуален ресурс, свързан с възприемането, разбирането и регулацията на емоциите, а колективната интелигентност – като емергентна групова способност, проявяваща се чрез координация, социална чувствителност, сътрудничество и интеграция на различни гледни точки (Druskat & Wolff, 2001; Woolley et al., 2010). Устойчивостта се разглежда като динамичен процес на адаптация, основан на личностни, емоционални и социални ресурси (Fletcher & Sarkar, 2013; Masten, 2014).



Фигура 1*. Модел на взаимовръзки между индивидуалните и организационните характеристики, емоционалната и колективната интелигентност и устойчивостта на работното място*

Моделът отчита ролята на индивидуални и организационни характеристики (пол, възраст, позиция и сфера на дейност), които се разглеждат като контекстуални променливи. Емпиричните данни относно тяхното влияние са противоречиви и не подкрепят наличието на устойчиви универсални различия, което насочва към разбирането, че те по-скоро модерират проявленията на емоционалната и колективната интелигентност, отколкото директно определят устойчивостта (Fernández-Berrocal et al., 2012; Таир, 2019). По отношение на колективната интелигентност по-важно значение има качеството на взаимодействието и социалната чувствителност, като многообразието в екипа може да подпомага груповото функциониране (Woolley et al., 2010). Организационният контекст и заеманата позиция също се свързват с различни изисквания към емоционалната и социалната компетентност, особено в условията на съвременни организационни модели, основани на сътрудничество и екипна работа (Dulewicz & Higgs, 2003).

Теоретичният модел приема, че емоционалната интелигентност подпомага развитието на колективната интелигентност чрез улесняване на социалното взаимодействие, управлението на конфликти и съвместното решаване на проблеми (Jordan & Troth, 2004). Колективната интелигентност се формира в процеса на комуникация, координация и споделяне на знания и се проявява като способност на групата да достига до съгласувани и ефективни решения (Riedl et al., 2021).

Допуска се също, че емоционалната и колективната интелигентност са свързани с устойчивостта на работното място чрез различни, но взаимнодопълващи се механизми. Емоционалната интелигентност подпомага саморегулацията и адаптивното справяне със стрес, докато колективната интелигентност допринася чрез координация, психологическа безопасност и ефективна комуникация в екипа, които улесняват адаптацията при несигурност и напрежение (Schneider et al., 2013; Edmondson, 1999; Hartwig et al., 2020). Контролните променливи са включени в модела при ясна теоретична аргументация с цел да се провери дали психологическите ресурси запазват своя обяснителен принос отвъд структурните различия между индивидите и организационните контексти (Bernerth & Aguinis, 2016).

Параграф 2: Цел и задачи на изследването

Целта на настоящото изследване е да се анализират взаимовръзките между емоционалната интелигентност и колективната интелигентност и да се установи тяхното самостоятелно и съвместно влияние върху устойчивостта на работното място. В рамките на този модел се проследява и ролята на основни индивидуални и организационни характеристики (пол, възраст, заемана позиция и тип организация) като контекстуални фактори, които могат да модифицират проявленията на изследваните психологически ресурси.

Реализацията на целта се осъществява чрез следните изследователски задачи:

- установяване на равнищата на емоционална интелигентност, колективна интелигентност и устойчивост на работното място при изследваните служители;
- анализ на различията в изследваните конструкти в зависимост от индивидуални и организационни характеристики;
- проследяване на взаимовръзките между компонентите на емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта на работното място;

- изследване на предиктивната роля на емоционалната интелигентност за колективната интелигентност и на съвместното им влияние, наред с индивидуалните характеристики, върху устойчивостта на работното място.

Параграф 3: Хипотези на изследването

Общата хипотеза допуска наличието на значима положителна взаимовръзка между емоционалната и колективната интелигентност и съвместен директен ефект на двата конструкта върху устойчивостта на работното място.

Формулирани са следните частни хипотези:

Хипотеза 1. Въз основа на наличните изследвания, включително в български контекст (напр. Fernández-Berrocal et al., 2012; Winwood et al., 2013; Trichkov & Tair, 2023; Таир, 2019), се очакват по-скоро средни или малко над средните равнища на емоционалната и колективната интелигентност. По отношение на устойчивостта на работното място също се очакват по-скоро средни или малко над средните стойности.

Хипотеза 2. Допуска се наличието на съществени различия в емоционалната и колективната интелигентност в зависимост от индивидуалните и организационните характеристики. Не се очакват статистически значими индивидуални различия в устойчивостта на работното място, но се допускат такива в зависимост от организационните характеристики.

2.1. По отношение на пола се очакват по-високи резултати при жените по компонентите на емоционалната интелигентност, свързани с осъзнаване на емоциите, както и по-високи резултати по сътрудничество в колективната интелигентност. Не се очакват полови различия в устойчивостта на работното място.

2.2. Не се очакват статистически значими различия в емоционалната и колективната интелигентност в зависимост от възрастта на изследваните служители и типа на организацията. Аналогично, не се допуска значим възрастов ефект върху устойчивостта на работното място.

2.3. Очакват се значими различия в емоционалната интелигентност и устойчивостта на работното място в зависимост от заеманата позиция, като се предполага, че лицата на ръководни позиции ще демонстрират по-високи равнища на управление на емоциите и устойчивост.

Хипотеза 3. Очакват се по-скоро умерени позитивни взаимовръзки между компонентите на емоционалната и колективната интелигентност, от една страна, и от слаби до умерени позитивни взаимовръзки на двата конструкта с устойчивостта на работното място, от друга страна.

Хипотеза 4. Допуска се емоционалната интелигентност да има значим предиктивен ефект върху колективната интелигентност и устойчивостта на работното място. Очаква се компонентите на емоционалната интелигентност, свързани с разпознаване и управление на собствените емоции, да имат по-силен ефект в сравнение с компонентите, насочени към управление на емоциите на другите. Предполага се по-силен предиктивен ефект на емоционалната интелигентност в сравнение с колективната интелигентност върху устойчивостта на работното място.

Параграф 4: Извадка

Изследването е проведено сред 297 служители на възраст между 22 и 61 години ($M = 36.32$; $SD = 7.24$). По пол извадката включва 64% жени, 34% мъже и 2% лица, които

не са посочили пол. Участниците са разпределени в четири възрастови групи: до 30 години (17%), 31–35 години (20%), 36–40 години (42%) и над 41 години (21%).

По отношение на заеманата позиция 41% от участниците са служители, 35% – експерти, а 24% заемат ръководни длъжности. В зависимост от типа организация 61% от изследваните работят в аутсорсинг компании, а 39% – в други организации от частния сектор.

Изследването е проведено в периода юли 2024 г. – юли 2025 г. в гр. София чрез онлайн платформа (Typeform), при доброволно участие и гарантирана анонимност.

Параграф 5: Методически инструментариум на изследването

За реализиране на целите и задачите на изследването е осъществена адаптация за българска социокултурна среда на три психологически инструмента, измерващи емоционална интелигентност, колективна интелигентност и устойчивост на работното място. Процедурата по адаптация е проведена в съответствие с утвърдените методологични стандарти и включва независим превод от английски език от трима експерти, последван от съдържателен анализ и подбор на твърденията, които най-точно възпроизвеждат оригиналните теоретични конструкти.

Психометричните характеристики на инструментите са проверени чрез анализ на факторната структура и вътрешната консистентност. Получените резултати показват сходство с оригиналните модели и показатели за надеждност. Част от резултатите от пилотните проверки са представени на научни форуми и публикувани в научни издания (Тричков, 2023; Trichkov & Tair, 2023).

1. *Кратка скала за емоционална интелигентност на работното място (WEIP-S; Jordan & Troth, 2004)*

Емоционалната интелигентност на работното място е измерена чрез Work Group Emotional Intelligence Profile – Short (WEIP-S) – самооценъчен инструмент, съдържащ 16 твърдения, оценявани по 7-степенна Ликертова скала. Скалата измерва четири измерения: осъзнаване на собствените емоции, управление на собствените емоции, осъзнаване на емоциите на другите и управление на емоциите на другите.

Факторният анализ върху данните от изследваната извадка потвърждава оригиналната четирифакторна структура, като извлечените фактори обясняват 67.32% от общата вариация. Резултатите показват ясно разграничение между интраперсоналните и интерперсоналните аспекти на емоционалната интелигентност.

Таблица 1. Вътрешна консистентност на субскалите в Скалата за ЕИ (N=297)

Субскали	N айтеми	Коефициент алфа на Кронбах
Осъзнаване на собствените емоции	4	α = .863
Управление на собствените емоции	4	α = .878
Осъзнаване на емоциите на другите	4	α = .690
Управление на емоциите на другите	4	α = .849
Общо за цялата скала	16	α = .879

Вътрешната консистентност на скалата и нейните субскали е висока, с коефициенти на алфа на Кронбах в диапазона .69–.88, което позволява инструментът да бъде приет като надежден за целите на изследването.

2. Скала за колективна интелигентност (Kaur & Shah, 2018)

Колективната интелигентност е измерена чрез кратка версия на скалата на Kaur и Shah (2018), включваща 17 твърдения, оценявани по 5-степенна Ликертова скала. Инструментът измерва четири ключови измерения на колективното функциониране: координация, независимост, мрежата от социални и професионални контакти свързаност и многообразието на идеи и гледни точки.

Факторният анализ потвърждава четирифакторната структура, съответстваща на оригиналния модел, с общо 52.86% обяснена дисперсия. Извлечените фактори са ясно съдържателно разграничени и концептуално съответстват на теоретичната рамка на авторите. Анализът на вътрешната консистентност показва добра обща надеждност на скалата и приемливи стойности за субскалите, което потвърждава нейната приложимост в български организационен контекст.

Таблица 2. Вътрешна консистентност на субскалите в Скалата за КИ (N=297)

Скала	N айтеми	Коефициент алфа на Кронбах
Координация	5	α = .629
Мрежа от социални и професионални контакти	4	α = .703
Многообразие	4	α = .685
Независимост	4	α = .724
Общо КИ	17	α = .822

3 Скалата за устойчивост на работното място (R@W Resilience at Work)

Устойчивостта на работното място е измерена чрез кратката версия на Resilience at Work (R@W), съдържаща 20 твърдения, оценявани по 7-степенна Ликертова скала. Инструментът концептуализира устойчивостта като динамичен психологически ресурс, който може да бъде развиван чрез индивидуални, социални и организационни фактори.

Таблица 3. Вътрешна консистентност на субскалите в Скалата за Устойчивост (N=297)

Скала	N айтем	Алфа на Кронбах
Работата като призвание	4	α = .817
Управление на стреса	3	α = .819
Автентичност и баланс работа - личен живот	4	α = .559
Здравословен живот	2	α = .796
Социална подкрепа и взаимодействие	2	α = .798
Поддържане на перспектива	2	α = .498
Емоционална адаптивност	2	α = .504
Общо за скалата	20	α = .811

Факторният анализ върху данните от настоящото изследване потвърждава седемфакторна структура, съответстваща в основни линии на оригиналния модел, с общо 66.1% обяснена дисперсия. Измеренията обхващат ключови аспекти на устойчивостта, включително смисъл и ангажираност към работата, управление на

стреса, автентичност и баланс между работа и личен живот, социална подкрепа и емоционална адаптивност. Общата вътрешна консистентност на скалата е висока, което позволява тя да бъде използвана като надежден инструмент за изследване на устойчивостта в работна среда.

В **ТРЕТА ГЛАВА** са представени и обсъдени основните резултати от емпиричното изследване, насочено към анализ на взаимовръзките между емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта на работното място.

В параграф 1, анализите са проведени в съответствие с формулираните цели и хипотези и обхващат както описателни статистики, така и корелационни и регресионни модели.

Относно **емоционалната интелигентност** резултатите от проведен t-тест за зависими извадки показват статистически значими различия между отделните ѝ компоненти. Най-високи стойности се наблюдават при управлението на собствените емоции (M = 23.00; SD = 3.46), като този компонент е оценен значимо по-високо в сравнение с управлението на емоциите на другите, осъзнаването на собствените емоции и осъзнаването на емоциите на другите ($p < .001$). Разликите между останалите субскали не достигат статистическа значимост.

Табл. 4: Дескриптивни показатели и резултати от t-тест за зависими извадки между субскалите на ЕИ (N = 297)

Субскали	Mean	SD	t, p
Осъзнаване на собствените емоции	19.91	5.02	$t = 10.12$, $p < .001$
Управление на собствените емоции	23.00	3.46	$t = 10.77$, $p < .001$
Осъзнаване на емоциите на другите	20.03	4.32	n.s.
Управление на емоциите на другите	20.41	4.46	$t = 9.26$, $p < .001$

Получените резултати показват относително по-силно изразени умения, свързани със саморегулацията, в сравнение с интерперсоналните аспекти на емоционалната интелигентност. Това съответства на теоретичните модели, които разглеждат управлението на собствените емоции като ключов механизъм за адаптивно функциониране и ефективно справяне със стреса в работна среда (Goleman, 1998; Salovey & Mayer, 1990).

В същото време по-ниските оценки при управлението на емоциите на другите насочват към относително по-слабо развити интерперсонални аспекти на емоционалната интелигентност. Този резултат е в съзвучие с емпирични изследвания, според които вътрешните емоционални умения обикновено се възприемат като по-добре развити в сравнение със социално-емоционалните компетентности, изискващи по-висока степен на емпатия и ситуационна чувствителност.

Анализът на **колективната интелигентност** показва, че най-високи са средните стойности по компонента „Координация“ (M = 23.03; SD = 2.08), докато останалите измерения – „Независимост“ (M = 16.32; SD = 2.66), „Мрежа от соц. и проф. контакти“ (M = 16.14; SD = 2.67) и „Многообразие“ (M = 16.18; SD = 2.32) – са със сходни и по-ниски средни стойности. Резултатите подсказват, че в изследваната извадка колективната интелигентност се реализира преимуществено чрез структурирано сътрудничество и координираност, докато аспектите, свързани с мрежово

взаимодействие, независимост и многообразие на перспективите, са относително по-слабо изразени.

Табл.5: Дескриптивни показатели и резултати от t-тест за зависими извадки между субскалите на ЕИ (N = 297)

Субскали	Mean	SD	t, p
Координация	23.03	2.08	t = 40.28, p < .001
Независимост	16.32	2.66	n.s.
Мрежа от соц. и проф. контакти	16.14	2.67	t = 42.31, p < .001
Многообразие	16.18	2.32	t = 48.25, p < .001

По-ниските стойности при „Мрежа от соц. и проф. контакти“ могат да се интерпретират като индикатор за по-ограничено значение на неформалните мрежи в рамките на изследваните организационни контексти, където координацията и изпълнението се опират предимно на формални роли и процедури.

Резултатите за **устойчивостта на работното място** показват, че тя се проявява като ресурс за адаптация, който се поддържа от личностни и социални механизми в организационната среда. Данните са в съзвучие със съвременните концептуализации за устойчивостта като динамичен процес, а не като фиксирана личностна характеристика (Masten, 2014; Reivich & Shatté, 2002). По-високите средни стойности по измеренията, свързани с автентичност и баланс, поддържане на перспектива и социално взаимодействие, подчертават значението на адаптивната гъвкавост, позитивните взаимоотношения и баланса между професионалния и личния живот за благополучието в работна среда.

Табл. 6. Описателна статистика на субскалите на емоционална интелигентност, колективна интелигентност и устойчивост на работното място (N = 297)

Субскали	M	SD	t, p
Работата като призвание	4.25	1.06	t = 7.62, p < .001
Управление на стреса	3.61	1.29	t = 19.68, p < .001
Автентичност и баланс	4.99	.68	t = 12.71, p < .001
Здравословен живот	4.21	1.39	t = 10.06, p < .001
Социално взаимодействие	4.39	1.22	n.s.
Поддържане на перспектива	4.54	.72	t = 3.97, p < .001
Емоционална адаптивност	3.99	1.10	t = 3.16, p = .002

В същото време по-ниските стойности по управление на стреса и емоционалната адаптивност насочват към по-уязвими компоненти при продължително натоварване и организационен натиск, което е съвместимо с емпирични данни за ролята на позитивните емоции и адаптивните стратегии за справяне като защитни механизми при стрес (Connor & Davidson, 2003; Fredrickson, 2001).

Във **втория параграф на настоящата глава** се анализират индивидуалните и организационните различия в емоционалната интелигентност, колективната

интелигентност и устойчивостта на работното място. Анализът е структуриран последователно по три критерия: пол, възраст и тип организация и заемана роля, с цел да се провери доколко изследваните конструкти се проявяват различно в организационен контекст.

По отношение на **пола** резултатите показват наличие на статистически значими различия при част от компонентите на емоционалната интелигентност. Жените демонстрират по-високи равнища на осъзнаване както на собствените емоции, така и на емоциите на другите в сравнение с мъжете, докато при управлението на собствените и на чуждите емоции не се установяват значими различия. Това означава, че различията между половете се проявяват основно в чувствителността и осъзнаването на емоционални състояния, а не в уменията за емоционална регулация. При колективната интелигентност се установяват значими полови различия по две измерения: жените отчитат по-високи равнища на координация и съгласуване на груповите процеси, докато мъжете демонстрират по-висока независимост в мисленето и вземането на решения.

По отношение на мрежата от соц. и проф. контакти и многообразието на идеи не се откриват статистически значими различия, което насочва към сходна степен на включеност на представителите на двата пола в социалното взаимодействие и обмена на гледни точки в екипа. При устойчивостта на работното място не се установяват статистически значими полови различия по нито едно от измеренията. Това предполага, че устойчивостта функционира като универсален психологически ресурс, който се формира и поддържа в по-голяма степен от професионалния и организационния контекст, отколкото от половата принадлежност. Независимо от пола, участниците отчитат сравнително високи стойности по измерения, свързани с автентичност, баланс между работа и личен живот и поддържане на перспектива, което подчертава значението на тези ресурси за ефективно функциониране в съвременната работна среда.

По отношение на **възрастта** анализът не установява статистически значими различия в емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта на работното място, независимо дали извадката е разделена в четири възрастови групи или е обединена в две категории – до 35 години и над 35 години. При емоционалната интелигентност не се наблюдават значими различия по нито една от субскалите, което предполага относителна стабилност на способностите за емоционално осъзнаване и регулация в рамките на активната професионална възраст. Откроява се само слаба тенденция за малко по-високи средни стойности при по-младите служители, която може да се интерпретира като отражение на организационни промени и по-силен акцент върху социално-емоционалните умения при по-новите поколения. Аналогично, не се установяват значими възрастови различия в колективната интелигентност – по-младите и по-зрелите служители оценяват сходно уменията си за координация, независимост в мисленето, изграждане на социални мрежи и многообразие от гледни точки. Резултатите за устойчивостта на работното място също показват липса на значими възрастови различия. Наблюдават се само слаби тенденции: по-възрастните служители демонстрират малко по-високи стойности в управлението на стреса и емоционалната адаптивност, а по-младите – по-висока социална ангажираност и преживяване на работата като призвание, но без достигане на статистическа значимост.

По отношение на **типа организация** бяха сравнени служители от аутсорсинг организации и служители от други икономически сектори с цел да се оцени ролята на организационния контекст. Проведените t-тестове не установяват статистически

значими различия между групите по отношение на емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта на работното място. При емоционалната интелигентност не се откриват значими различия по субскалите, като се наблюдават само слаби тенденции: участниците в аутсорсинг среда отчитат малко по-високи средни стойности при управлението на собствените и чуждите емоции, докато служителите от други сектори показват леко по-високи стойности при осъзнаването на собствените емоции. При колективната интелигентност средните стойности също са близки, като се очертава тенденция за малко по-високи резултати в аутсорсинга по отношение на координацията, а в останалите сектори – по отношение на многообразието от идеи и гледни точки, без тези разлики да достигат статистическа значимост. При устойчивостта на работното място не се установяват значими различия; най-близка до статистическа значимост остава тенденцията при управлението на стреса, при която служителите извън аутсорсинг сектора отчитат малко по-високи средни стойности, което може да се свърже с различия в интензивността на натоварване и предвидимостта на работната среда, без настоящите данни да позволяват категоричен извод.

По отношение на **заеманата позиция** анализите от проучването показват, че заеманата позиция в организацията оказва ограничен, но съдържателно значим ефект върху част от изследваните конструкти.

По отношение на емоционалната интелигентност, статистически значими различия се установяват единствено при управлението на емоциите на другите, където ръководителите отчитат по-високи резултати в сравнение със служителите. Това показва, че междуличностното емоционално влияние и регулация се засилват с нарастване на управленската отговорност, докато останалите компоненти на емоционалната интелигентност остават относително сходни независимо от позицията.

При колективната интелигентност се установяват значими позиционни различия само по измерението „независимост“, като експертите и ръководителите демонстрират по-високи равнища спрямо служителите. Това отразява по-голямата автономност, стратегическо мислене и свобода на преценка, характерни за позиции с по-висока експертна и управленска сложност.

По отношение на устойчивостта на работното място, позицията има значим ефект при две измерения. Ръководителите отчитат по-високи стойности по „работата като призвание“, което свидетелства за по-силна идентификация със смисъла и целите на професионалната роля. В същото време служителите и експертите демонстрират по-високи нива на „поддържане на перспектива“, което вероятно отразява по-ниската степен на отговорност и натиск в сравнение с управленските позиции. По останалите измерения на устойчивостта не се установяват статистически значими различия.

Позиционните различия се проявяват селективно, като засягат най-вече измерения, пряко свързани със социално влияние, автономност и смислово преживяване на работата, докато базисните механизми на емоционална саморегулация, колективно взаимодействие и адаптация остават относително устойчиви независимо от йерархичното ниво.

В обобщение резултатите показват, че полът и заеманата позиция са свързани с ограничени, но статистически значими различия в част от измеренията на емоционалната и колективната интелигентност и устойчивостта. За сметка на това възрастта и типът организация не се очертават като значими диференциращи фактори, тъй като не се установяват статистически значими различия между групите.

В трети параграф са разгледани взаимовръзките между изследваните конструкти.

Корелационният анализ силна положителна **взаимовръзка между общите равнища на емоционалната и колективната интелигентност**, (r = .636; p < .001), което потвърждава наличието на тясна връзка между индивидуалните емоционални умения и груповите процеси в работна среда.

Таблица 7. Резултати от корелационен анализ между субскалите на емоционалната и колективната интелигентност (N=297

Субскала	Координация	Мрежи от соц. и проф. контакти	Многообразие	Независимост	Обща КИ
Осъзнаване на собствените емоции	.138 .18	.303 .000	.396 .000	.185 .001	
Управление на собствените емоции	.452 .000	.220 .000	.245 .000	.318 .000	
Осъзнаване на емоциите на другите	.273 .011	.337 .000	.411 .000	.422 .002	
Управление на емоциите на другите	.250 .002	.325 .000	.499 .000	.389 .000	
Обща емоционална интелигентност					.636 .000

На равнище субскали се установяват слаби до умерени положителни корелации, като най-силни са връзките между компонентите на емоционалната интелигентност и измерението „Многообразие“ на колективната интелигентност. Най-отчетливи са взаимовръзките между управлението на емоциите на другите и „Многообразие“ (r = .499; p < .001), между осъзнаването на емоциите на другите и „Независимост“ (r = .422; p < .001), както и между управлението на собствените емоции и „Координация“ (r = .452; p < .001). Наблюдават се също умерени положителни връзки между междуличностните компоненти на емоционалната интелигентност и мрежата от социални и професионални контакти.

Като цяло резултатите показват, че междуличностната емоционална интелигентност и емоционалната саморегулация са най-тясно свързани с координацията, независимостта, многообразието на гледните точки и социалната свързаност в екипа, което подчертава ролята на емоционалната интелигентност като основа за колективната ефективност.

Резултатите от корелационния анализ **между компонентите на емоционалната интелигентност и устойчивостта на работното** място показват умерена положителна взаимовръзка между общото равнище на емоционалната интелигентност и устойчивостта на работното място (r = .533; p < .001).

На равнище субскали най-силни са връзките с „автентичност и баланс работа–личен живот“, особено с управлението на емоциите на другите (r = .413; p < .001) и управлението на собствените емоции (r = .397; p < .001). Установяват се също значими връзки между осъзнаването на собствените емоции и социалното взаимодействие (r =

.371; p < .001), както и между управлението на собствените емоции и емоционалната адаптивност (r = .339; p < .001).

Таблица 8. Резултати от корелационен анализ между субскалите на емоционалната интелигентност и устойчивостта на работното място (N=297)

Субскали	Осъзнаване на собствените емоции	Управление на собствените емоции	Осъзнаване на емоциите на другите	Управление на емоциите на другите	Обща ЕИ
Работата като призвание	.321 .000	.280 .000	.183 .002	.283 .000	
Управление на стреса	.211 .000	.254 .000	.139 .017	.263 .000	
Автентичност и баланс РЛЖ	.281 .000	.397 .000	.291 .001	.413 .000	
Здравословен живот	.095 .102	.207 .000	.078 .181	.091 .117	
Социално взаимодействие и подкрепа в работата	.371 .000	.241 .000	.288 .000	.310 .000	
Поддържане на перспектива	.107 .067	.121 .036	.069 .236	.048 .408	
Емоционална адаптивност	.154 .008	.339 .000	.217 .000	.213 .000	
Обща УРМ					.533 .000

Получените данни сочат, че емоционалната регулация и междуличностните емоционални умения имат най-съществено значение за психологическите и социалните аспекти на устойчивостта – като баланс, адаптивност и социална ангажираност, докато връзките с физическите измерения са по-слаби.

Резултатите от **корелационния анализ на взаимовръзките между компонентите на колективната интелигентност и устойчивостта на работното място** показват умерена към силна положителна взаимовръзка между общото равнище на колективната интелигентност и устойчивостта (r = .578; p < .001).

Най-силни са връзките с „автентичност и баланс работа–личен живот“, особено с „многообразие“ (r = .477; p < .001) и „координация“ (r = .458; p < .001). Установяват се също значими връзки между мрежата от контакти и социалното взаимодействие (r = .484; p < .001), както и между независимостта и емоционалната адаптивност (r = .349; p < .001).

Таблица 9. Резултати от корелационен анализ между субскалите на колективната интелигентност и устойчивостта на работното място (N=297)

Субскали	Координация	Независимост	Мрежа от социални и професионални контакти	Многообразие	Обща КИ
Работата като призвание	.263 .000	.266 .000	.299 .000	.262 .000	
Управление на стреса	.242 .000	.224 .000	.176 .002	.272 .000	
Автентичност и баланс РЛЖ	.458 .000	.394 .000	.328 .000	.477 .000	
Здравословен живот	.166 .004	.201 .000	.113 .053	.228 .000	
Социално взаимодействие и подкрепа в работата	.218 .000	.182 .002	.484 .000	.325 .000	
Поддържане на перспектива	.146 .012	.148 .011	.048 .413	.144 .013	
Емоционална адаптивност	.242 .000	.349 .000	.216 .000	.271 .000	
Обща УРМ					.578 .000

Обобщено може да се заключи, че компонентите на колективната интелигентност, свързани с координацията, многообразието и социалната свързаност, имат най-съществено значение за психологическите и социалните аспекти на устойчивостта, което потвърждава ролята ѝ като ключов социален ресурс за ефективното функциониране на екипите

Параграф 4 Предиктивна роля на индивидуалните характеристики, емоционалната и колективната интелигентност за устойчивостта на работното място

В този раздел се проверява Хипотеза 4, която допуска значим предиктивен ефект на емоционалната интелигентност върху колективната интелигентност и устойчивостта на работното място, както и ограничен принос на индивидуалните характеристики (пол и възраст). С оглед на ограничения обем на автореферата са представени само онези регресионни модели, които имат най-висока обяснителна стойност и най-ясно изразени статистически значими ефекти, докато останалите резултати са обобщени текстово.

Предиктивна роля на индивидуалните характеристики и емоционалната интелигентност за колективната интелигентност

Резултатите от поредица стъпкови регресионни анализи показват, че индивидуалните характеристики имат ограничено и нестабилно влияние върху компонентите на колективната интелигентност. В повечето модели ефектът на пола и възрастта е слаб или губи статистическата си значимост след включване на компонентите на емоционалната интелигентност.

Най-висока обяснена вариация се установява при компонента „**Мрежа от социални и професионални контакти**“, поради което този модел е представен в табличен вид. Компонентите на емоционалната интелигентност имат статистически значим ефект и обясняват близо **34% от вариацията** ($R^2 = .337$; $p < .001$), което показва съществената роля на емоционалните умения за изграждането и поддържането на социални и професионални връзки в работна среда.

Таблица 10. Резултати от стъпков регресионен анализ за ефекта на възрастта, пола и емоционалната интелигентност върху компонента „Мрежа от соц. и проф. контакти“ на КИ (N = 297)

	Нестанд. коефициенти		Станд. коефициенти		
Модел	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1. (Constant)	16.340	.919		17.785	.000
Пол	.235	.306	.045	.768	.443
Възраст	-.016	.022	-.044	-0.754	.452
2. (Constant)	6.935	1.244		5.576	.000
Пол	-.172	.256	-.033	-.671	.503
Възраст	.001	.018	.001	.029	.977
Осъзнаване на собствените емоции	.126	.028	.236	4.463	.000
Управление на собствените емоции	.033	.040	.043	.829	.408
Осъзнаване на емоциите на другите	.128	.035	.206	3.684	.000
Управление на емоциите на другите	.180	.035	.300	5.150	.000

Както се вижда от Таблица 10, най-силен предиктор е **управлението на емоциите** на другите ($\beta = .30$; $p < .001$), следвано от **осъзнаването на собствените емоции** ($\beta = .24$; $p < .001$) и **осъзнаването на емоциите на другите** ($\beta = .21$; $p < .001$). Това подчертава ролята на емоционалните умения, свързани с емпатията, междуличностното разбиране и социалната регулация, за изграждането на доверие, сътрудничество и ефективна мрежова свързаност.

Останалите компоненти на колективната интелигентност също се повлияват значимо от емоционалната интелигентност. Обяснената вариация достига **25.5% при „Многообразие**“, **24.4% при „Координация“ и 22.3% при „Независимост**“. При „Координация“ най-силен ефект има управлението на собствените емоции ($\beta = .40$; $p < .001$), при „Независимост“ – осъзнаването на собствените емоции и осъзнаването на емоциите на другите ($\beta = .16$; $p = .010$; $\beta = .15$; $p = .025$), а при „Многообразие“ – осъзнаването на емоциите на другите ($\beta = .28$; $p < .001$), подпомогнато и от саморегулацията и управлението на емоциите на другите.

Получените резултати показват, че емоционалната интелигентност има системен и диференциран принос за всички изследвани аспекти на колективната интелигентност. Най-значими се оказват уменията за емоционална саморегулация и междуличностно разбиране, които функционират като механизъм за координация, автономност, социална свързаност и ефективна работа с различни гледни точки в екипа..

Предиктивна роля на индивидуалните характеристики, емоционалната и колективната интелигентност за устойчивостта на работното място

В следващата стъпка е изследван съвместният ефект на индивидуалните характеристики, емоционалната и колективната интелигентност върху различните аспекти на устойчивостта на работното място. И тук, поради ограничения обем, е представен в табличен вид моделът с най-висока интерпретативна стойност – този за субскалата „Социално взаимодействие и подкрепа в работата“, тъй като той най-ясно илюстрира съвместното действие на индивидуалните и колективните ресурси.

Таблица 11. Резултати от стъпков регресионен анализ за ефекта на възрастта, пола, ЕИ и КИ върху субскала „Социално взаимодействие“ (N = 297)

	Нестанд. коефициенти		Станд. коефициенти		
Модел	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1. (Constant)	8.789	.839		10.472	.000
Пол	.190	.279	.040	.681	.496
Възраст	-.009	.020	-.027	-.458	.647
2. (Constant)	1.698	1.245		1.365	.173
Пол	-.162	.256	-.034	-.631	.528
Възраст	.004	.018	.012	.224	.823
Осъзнаване на собствените емоции	.136	.028	.279	4.816	.000
Управление на собствените емоции	.068	.040	.097	1.716	.087
Осъзнаване емоциите на другите	.089	.035	.157	2.553	.011
Управление на емоциите на другите	.057	.035	.105	1.640	.102
3. (Constant)	-.950	1.576		-.603	.547
Пол	-.196	.250	-.041	-.786	.433
Възраст	.003	.017	.008	.170	.865
Осъзнаване на собствените емоции	.109	.028	.225	3.856	.000
Управление на собствените емоции	.040	.041	.056	0971	.332
Осъзнаване емоциите на другите	.040	.035	.070	1.145	.253
Управление на емоциите на другите	-.007	.035	-.013	-.211	.833
Координация	.017	.070	.014	.237	.813
Независимост	-.099	.055	-.108	-1.787	.075
Мрежа от соц. и проф. контакти	.301	.057	.330	5.243	.000
Многообразие	.160	.066	.153	2.427	.016

Най-силен предиктивен модел се установява именно по отношение на субскалата „Социално взаимодействие и подкрепа в работата“. Както се вижда от Таблица 11, най-висок стандартизиран коефициент има променливата „Мрежа от социални и професионални контакти“ ($\beta = .330$; $p < .001$), следвана от „Осъзнаване на собствените

емоции“ (β = .225; p < .001) и „Многообразие“ (β = .153; p = .016). Индивидуалните характеристики не показват статистически значим принос в окончателния модел.

Резултатите показват, че социалният аспект на устойчивостта на работното място се обуславя както от индивидуалните емоционално-регулативни умения, така и от характеристиките на екипната динамика. Особено значима е ролята на мрежовата свързаност и способността за приемане на различни гледни точки, което подчертава интегративния характер на устойчивостта като резултат от взаимодействието между индивидуални и колективни ресурси.

Обобщен ефект на емоционалната и колективната интелигентност върху устойчивостта на работното място

Таблица 12. Резултати от стъпков регресионен анализ за ефекта на възрастта, пола, ЕИ и КИ върху цялостната устойчивост на работното място (N=297)

	Нестанд. коефициенти		Станд. коефициенти		
Модел	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1. (Constant)	83,892	4,227		19,848	,000
Пол	-,135	1,406	-,006	-,096	,923
Възраст	-,044	,099	-,026	-,442	,659
2. (Constant)	32,847	5,799		5,665	,000
Пол	-1,847	1,192	-,077	-1,549	,122
Възраст	,033	,083	,020	,404	,687
Осъзнаване на собствените емоции	,529	,131	,217	4,038	,000
Управление на собствените емоции	1,085	,185	,306	5,862	,000
Осъзнаване емоциите на другите	,224	,162	,079	1,383	,168
Управление на емоциите на другите	,546	,162	,199	3,359	,001
3. (Constant)	3,435	7,246		,474	,636
Пол	-1,471	1,148	-,061	-1,281	,201
Възраст	,010	,077	,006	,125	,900
Осъзнаване на собствените емоции	,433	,130	,177	3,333	,001
Управление на собствените емоции	,689	,188	,194	3,659	,000
Осъзнаване емоциите на другите	-,112	,159	-,039	-,705	,481
Управление на емоциите на другите	,302	,159	,110	1,903	,058
Координация	,902	,322	,153	2,799	,005
Независимост	,571	,254	,124	2,247	,025
Мрежа от соц. и проф. контакти	,331	,264	,072	1,255	,211
Многообразие	1,046	,304	,198	3,438	,001

Регресионният анализ показва, че възрастта, полът, емоционалната и колективната интелигентност съвместно обясняват 38.3% от вариацията в общата

устойчивост на работното място ($R^2 = .383$; $F = 45.25$; $p < .001$).Статистически значим принос имат както емоционалната интелигентност ($\beta = .290$; $p < .001$), така и колективната интелигентност ($\beta = .395$; $p < .001$), като ефектът на колективната интелигентност е по-изразен. Индивидуалните характеристики не показват самостоятелна предиктивна стойност.

Както се вижда от Таблица 12, в рамките на емоционалната интелигентност най-силен принос имат управлението на собствените емоции, осъзнаването на собствените емоции и в по-слаба степен управлението на емоциите на другите. След включване на компонентите на колективната интелигентност се установява допълнителен положителен ефект на „многообразие“, „координация“ и „независимост“, което подчертава значението на екипните процеси за устойчивото функциониране

Най-висока обяснена вариация се наблюдава при измерението „автентичност и баланс работа–личен живот“ (около 40%), като съществени ефекти се установяват и за „социално взаимодействие“, „работата като призвание“ и „поддържане на перспектива“. Получените резултати подкрепят разбирането, че устойчивостта на работното място се формира в резултат от взаимодействието между индивидуалните емоционални ресурси и колективните процеси в екипа, като емоционалната и колективната интелигентност имат значим и допълващ се принос.

В параграф 5 са обобщени основните резултати от изследването, Получените резултати очертават последователна картина на взаимодействията между емоционалната интелигентност (ЕИ), колективната интелигентност (КИ) и устойчивостта на работното място. На описателно равнище вариациите между участниците се концентрират предимно в психологическите и социалните компетентности – емоционална осъзнатост, регулация, емпатия, екипна координация и социална свързаност, докато демографските характеристики имат ограничен принос. Това насочва към извода, че устойчивостта и колективната ефективност се обуславят основно от емоционални и социални ресурси, развиващи се в контекста на екипната среда.

Анализът на индивидуалните различия потвърждава тази тенденция. Установява се по-висока емоционална осъзнатост и емпатия при жените, без съществени различия в емоционалната регулация и устойчивостта. Не се наблюдават значими възрастови различия по основните изследвани конструкти. Позицията в организацията се очертава като значим фактор, свързан с развитието на социално-регулативните аспекти на емоционалната интелигентност и с по-високи нива на автономност, докато секторните различия остават ограничени.

Корелационният анализ показва, че ЕИ функционира като интегративен механизъм, чрез който индивидуалните ресурси се свързват с екипните процеси и колективните резултати. По-високите равнища на ЕИ – чрез осъзнаване и управление на собствените и чуждите емоции – са свързани с по-добра саморегулация, ефективна комуникация, координация и социална синхронност. В същото време между устойчивостта и колективната интелигентност се наблюдава взаимно подкрепяща динамика, при която устойчивите индивиди подпомагат екипното функциониране, а ефективните екипи създават условия за поддържане и усилване на индивидуалната устойчивост.

Регресионните анализи показват значим предиктивен принос на емоционалната и колективната интелигентност към ключови компоненти на устойчивостта, включително социалното взаимодействие, поддържането на перспектива и възприемането на работата като призвание. Особено значение имат осъзнаването и управлението на емоциите, както и компонентите на КИ, свързани с мрежите от социални и професионални контакти, координацията и многообразието на гледни точки. Паралелно с това се установява, че емоционалната интелигентност има съществен принос за развитието на колективната интелигентност, което позволява тя да бъде разглеждана като вътрешен двигател на колективните процеси, докато КИ функционира като механизъм за социална синхронизация и стабилизиране на индивидуалните ресурси.

В заключение устойчивостта на работното място може да бъде разглеждана като интегративен резултат от взаимодействието между индивидуални и колективни ресурси, при което емоционалната и колективната интелигентност функционират като взаимнодопълващи се механизми, подпомагащи адаптацията, ефективността и благополучието на служителите. Практическата стойност на резултатите е свързана с необходимостта от разработване на интервенции за развитие на емоционалните умения, насърчаване на ефективното екипно взаимодействие и изграждане на организационна среда, основана на доверие, сътрудничество и психологическа сигурност.

Въпреки това резултатите следва да се интерпретират предпазливо, тъй като използваният корелационен дизайн не позволява еднозначни причинно-следствени изводи, а очертава предиктивни, но не и строго причинни зависимости.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ

Получените резултати очертават последователна и концептуално обоснована картина на взаимодействието между емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта на работното място. Данните подкрепят разбирането, че личностните емоционални ресурси и социалните екипни механизми функционират като взаимнодопълващи се фактори, които съвместно обуславят адаптацията и ефективността в професионална среда.

По Хипотеза 1: Хипотезата се потвърждава частично. Установени са по-високи от очакваните равнища на емоционална и колективна интелигентност при умерено висока устойчивост. Това насочва към наличие на относително добре развити адаптационни ресурси в изследваната извадка.

По Хипотеза 2: Потвърждава се частично. Установяват се отделни, но не системни различия по пол, възраст, позиция и сектор, което подкрепя разбирането, че демографските фактори имат ограничено влияние върху нивата на емоционалната и колективната интелигентност, а по-скоро се проявяват в рамките на организационния контекст. Наблюдават се по-високи нива на емоционална осъзнатост и емпатия при жените, без съществени различия в регулацията на емоциите. Не се установяват значими възрастови различия, а по-скоро различия в начина на емоционално функциониране. Установяват се различия в зависимост от заеманата позиция, като ръководителите демонстрират по-високи нива на управление на емоциите и автономност. Не се откриват значими различия по сектор, което подчертава ролята на организационната среда като контекстуален, а не определящ фактор.

По Хипотеза 3: Хипотезата се потвърждава напълно. Емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта формират взаимосвързана система от личностни и социални ресурси. Емоционалната интелигентност подпомага саморегулацията и междуличностната чувствителност, колективната интелигентност структурира екипните процеси, а устойчивостта се проявява като резултат от тяхното взаимодействие.

По Хипотеза 4: Хипотезата се потвърждава напълно. И двата конструкта имат значимо и диференцирано предиктивно влияние върху различните аспекти на устойчивостта на работното място. Те действат съвместно и взаимно усилват ефекта си, което подкрепя интегрирания модел на взаимодействие между индивидуалните емоционални ресурси и колективните социални механизми.

Обобщено, устойчивостта на работното място се явява системен резултат от баланса между вътрешната емоционална компетентност и качеството на екипната среда – извод с пряко значение за управлението на човешките ресурси и развитието на организационната култура.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящото изследване представя доказателства, че устойчивостта на работното място се формира в резултат от взаимодействието между индивидуалните емоционални ресурси и колективните социални механизми в организацията. Емоционалната и колективната интелигентност не функционират изолирано, а като взаимнодопълващи се адаптационни ресурси, чието съвместно действие подпомага професионалната ефективност и психологическото благополучие на служителите.

В теоретичен план е предложен интегриран модел на взаимодействие между ЕИ, КИ и устойчивостта, в който емоционалната интелигентност изпълнява регулативна роля, колективната интелигентност действа като социален усилвател на екипните процеси, а устойчивостта се проявява като адаптивен резултат от тяхната синергия.

В методологичен аспект е осъществена адаптация и психометрична проверка на три инструмента за българска социокултурна среда, което създава основа за бъдещи изследвания. Емпиричните резултати подчертават ключовата роля на емоционалната саморегулация и междуличностната чувствителност за екипната координация, социалното взаимодействие и преживяването на смисъл в труда. Установява се устойчив предиктивен принос на ЕИ и КИ към различните измерения на устойчивостта, като най-силни ефекти се наблюдават при автентичността, баланса между работа и личен живот и социалното функциониране.

В практико-приложен план резултатите очертават насоки за организационно развитие, включително развитие на емоционалната интелигентност чрез обучения, изграждане на екипни практики, насърчаващи координацията и психологическата безопасност, както и политики за подкрепа на баланса работа–личен живот и превенция на професионалното прегаряне.

Независимо от ограниченията, свързани с използвания изследователски дизайн и самооценъчния характер на данните, настоящото изследване предлага интегрирана рамка за разбиране на устойчивостта на работното място като резултат от взаимодействието между индивидуалните емоционални ресурси и колективния потенциал на организационната среда.

НАУЧНИ И ПРИЛОЖНИ ПРИНОСИ

Настоящият дисертационен труд реализира значими научни и приложни приноси, свързани с развитието на теоретичните разбирания, методологичния инструментариум и организационната практика в областта на организационната психология и управлението на човешките ресурси.

В теоретичен план е разработен интегративен модел, който концептуализира взаимовръзките между емоционалната интелигентност (ЕИ), колективната интелигентност (КИ) и устойчивостта на работното място. Моделът обединява индивидуалното и груповото ниво на анализ, като разглежда ЕИ като индивидуален ресурс, КИ – като емергентна групова характеристика, а устойчивостта – като динамичен адаптивен капацитет, формиран чрез тяхното взаимодействие. По този начин се предлага разширена рамка за разбиране на адаптацията и ефективното функциониране в организационна среда.

Съществен принос представлява и разглеждането на устойчивостта не като статична характеристика, а като динамичен процес, обусловен от взаимодействието между личностни и колективни фактори. Изследването допринася и към дебата за ролята на емоционалната интелигентност, като я позиционира не само като индивидуална способност, но и като фактор, влияещ върху колективните процеси и екипната ефективност.

В методологичен план е осъществена адаптация и психометрична валидация на инструменти за измерване на емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта на работното място в български контекст, което създава надеждна база за бъдещи изследвания и практическа диагностика.

В емпиричен план са установени значими взаимовръзки и предиктивни ефекти между изследваните конструкти. Емоционалната и колективната интелигентност се проявяват като взаимнодопълващи се ресурси, които съвместно подпомагат адаптацията, ефективността и благополучието на служителите. Идентифициран е и диференцираният принос на техните компоненти към различни аспекти на устойчивостта.

ПРАКТИЧЕСКА ПРИЛОЖИМОСТ

Резултатите от изследването имат висока практическа приложимост в областта на управлението на човешките ресурси, организационното развитие и обучението на персонала.

На първо място, те могат да бъдат използвани за разработване на обучителни програми, насочени към развитие на емоционалната интелигентност – емоционална осъзнатост, саморегулация и емпатия, което подпомага ефективната комуникация и справянето със стреса.

На второ място, изследваните конструкти могат да бъдат интегрирани в процесите по подбор, оценка и развитие на персонала като индикатори за адаптивност, екипна ефективност и устойчиво представяне.

На трето място, резултатите подпомагат изграждането на ефективни екипи чрез насърчаване на координацията, споделянето на знания и многообразието на гледни точки, както и създаването на среда на доверие и психологическа безопасност.

На четвърто място, те могат да бъдат използвани при разработването на организационни политики за управление на стреса, превенция на прегарянето и подкрепа на баланса между работа и личен живот.

Допълнителна стойност има приложението на валидираните инструменти за диагностика и мониторинг на социално-емоционалните и екипните ресурси, което позволява вземане на управленски решения, базирани на данни.

В обобщение, изследването предлага както теоретични обяснения, така и практически насоки за изграждане на по-устойчиви, ефективни и адаптивни организационни системи.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Trichkov, A. (2022). Collective intelligence in mixed gender teams in outsourcing organizations. Papers of BAS. Humanities and Social Sciences, 2, 187-197. ISSN (print) 2367-6248, ISSN (online) 2603-4832

2. Тричков, А. (2023). Устойчивост на работното място: Същност и различия в зависимост от характеристиките на екипите в аутсорсинг организации. В: Сборник доклади на Национална школа за докторанти и млади изследователи в социалните науки, том. 4 „Психология и мултидисциплинарно сътрудничество в областта на социалните науки: 50 години психология в БАН“, 221-229, ISSN 2683-0868 (Online)

3. Trichkov, A., Tair, E. (2023). Emotional intelligence and gender effect on collective intelligence in workplace. Papers of BAS. Humanities and Social Sciences, 2, (in press). ISSN (print) 2367-6248, ISSN (online) 2603-4832

4. Тричков, А., Таир, Е. (2026). Устойчивост на работното място: Същност, психометрични характеристики на кратка скала за измерване и различия в зависимост от позицията и трудовия опит. В: Сборник доклади от международна научна конференция „Лидерство и организационно развитие“, СУ „Св. Климент Охридски“, 28-29 ноември 2025 г. (под печат)