ВЕЛИКОТЪРНОВСКИ УНИВЕРСИТЕТ
„СВ.СВ.КИРИЛ И МЕТОДИЙ"



ST.CYRIL AND ST.METHODIUS
UNIVERSITY OF VELIKO TARNOVO

Р Е Ц Е Н З И Я

от Велислава Атанасова Чавдарова
професор доктор в Катедра „Психология", Философски факултет
на ВТУ „Св.св. Кирил и Методий"
за предварително обсъждане на
дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор"
докторска програма „Обща
психология (Психология на личността)"

автор : **Асен Петров Тричков**

тема: **ВЛИЯНИЕ НА ЕМОЦИОНАЛНАТА И КОЛЕКТИВНАТА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ ВЪРХУ УСТОЙЧИВОСТТА НА РАБОТНОТО МЯСТО**

Научен ръководител проф.д.пс.н Ергюл Таир

1. Актуалност на проблематиката

Актуалността на разглежданата проблематика се обуславя от необходимостта от по-дълбоко разбиране на психологическите и социалните механизми, които подпомагат адаптацията и устойчивостта на съвременния работещ човек. Изследването отговаря на реални потребности както на научната общност, така и на организационната практика, което го прави значим принос в областта на психологията на личността и организационната психология.

Независимо от значителния брой изследвания, посветени на отделните конструкти – емоционална интелигентност, колективна интелигентност и устойчивост – в научната литература се откроява дефицит на интегративни подходи, които да разглеждат тяхното съвместно влияние в организационен контекст. Съществуващите изследвания често

анализират тези феномени изолирано или в ограничени рамки, което не позволява цялостно разбиране на тяхното взаимодействие и комбиниран ефект върху устойчивото функциониране на работното място .

В този смисъл дисертационният труд се позиционира в недостатъчно разработена изследователска ниша, като предлага интегративен подход към анализ на взаимовръзките между емоционалната и колективната интелигентност и тяхната роля за изграждане на устойчивост в работна среда. Това му придава както теоретична значимост чрез обогатяване на съществуващите концептуални модели, така и практическа приложимост, свързана с разработване на ефективни управленски и организационни стратегии.

Актуалността на дисертационния труд се засилва и от спецификата на съвременната работна среда, характеризираща се с висока интензивност на труда, несигурност и нарастващи изисквания към гъвкавостта и устойчивостта на служителите. Особено показателен е контекстът на аутсорсинг индустрията и центровете за споделени услуги, които имат значително присъствие в България и се отличават с динамични процеси, високи изисквания към комуникацията и постоянна необходимост от адаптация . В тези условия ролята на емоционалната и колективната интелигентност като ресурси за ефективно функциониране и справяне със стреса става още по-изразена.

2. Характеристика и оценка на дисертационния труд

Дисертацията е разработена с разбиране на проблематиката и е показана способност за критична оценка на съществуващите обяснителни модели и йерархията на понятията, от които са изградени. Текстът е четивен, построен логично и критично и насочва към възможните емпирични проверки и приложни аспекти на анализираните теоретични конструкти. Литературните източници са ползвани коректно.

Дисертационният труд е структуриран логически последователно и отговаря на утвърдените академични стандарти за научно изследване в областта на психологията. Композицията включва увод, три основни глави (теоретична, методологична и емпирична), последвани от изводи, заключение, практическа приложимост, библиография и приложения, което създава яснота, системност и проследимост на научната аргументация .

Изложението е структурирано тематично, като първоначално се разглежда емоционалната интелигентност, нейните дефиниции, модели и измерения, след което логично се преминава към колективната интелигентност и накрая – към устойчивостта

като интегративен конструкт. Тази последователност е методологически обоснована, тъй като отразява прехода от индивидуално към групово и системно равнище на анализ.

Особено положително следва да се оцени систематизацията на различните модели на емоционалната интелигентност – като способност, смесен модел и модел на чертите. Авторът демонстрира познаване на класическите и съвременни теоретични позиции, като разглежда критично техните различия и ограничения. Подчертава се разграничението между емоционалната интелигентност като когнитивна способност и като личностна характеристика, което има съществено значение за коректното ѝ операционализиране в емпиричното изследване .

В частта, посветена на колективната интелигентност, се проследява развитието на концепцията от организационната интелигентност до съвременните модели на екипна синергия и „С-фактор“. Анализът е адекватно обвързан с организационния контекст като се подчертава значението на координацията, комуникацията и съвместното решаване на проблеми. Това създава добра теоретична основа за последващото изследване на връзките между индивидуалните и груповите ресурси.

Третият основен конструкт – устойчивостта на работното място – е представен като динамичен и многоизмерен процес, а не като статична характеристика. Авторът аргументира съвременния подход към резилиънса като резултат от взаимодействието между личностни, социални и организационни фактори, което е в съответствие с актуалните научни тенденции. Добре е откроена връзката между устойчивостта и ангажираността, както и ролята на личностните черти и ценностните ориентации .

Втората глава съдържа постановката на изследването и е изградена ясно и методологически коректно. Разработеният теоретичен модел е концептуално издържан и актуален. Методологията на проучването е адекватно подбрана и съответства на поставените цели и задачи. Изследването има емпиричен, количествен характер и се основава на корелационен и предиктивен подход, позволяващ анализ на взаимовръзките между изследваните конструкти. Формулираните хипотези са логично изведени от теоретичния модел и са насочени към установяване както на връзките, така и на предиктивната роля на емоционалната и колективната интелигентност спрямо устойчивостта на работното място .

Съществено предимство на модела е, че той преодолява традиционното разглеждане на изследваните конструкти в изолация и предлага концептуална рамка,

която акцентира върху тяхното взаимодействие. По този начин устойчивостта на работното място се интерпретира като резултат от синергията между индивидуални (емоционална интелигентност) и групови ресурси (колективна интелигентност), което съответства на съвременните тенденции в организационната психология. Моделът е логически последователен и произтича пряко от направения теоретичен анализ.

Извадката включва 297 участници от различни организации, позиции и демографски групи, което осигурява относителна представителност и позволява провеждане на сравнителни анализи. Хетерогенността на извадката е предимство, тъй като дава възможност за установяване на влиянието на контекстуалните фактори, но същевременно поставя изискване за внимателна интерпретация на резултатите.

Методическият инструментариум е подбран прецизно и включва утвърдени и широко използвани психометрични скали: кратка скала за емоционална интелигентност (WEIP-S), скала за колективна интелигентност, скала за устойчивост на работното място (R@W Resilience at Work) .

Оценявам използването на стандартизирани инструменти като предимство, тъй като те гарантират надеждност и валидност на измерванията. Положително следва да се оцени и фактът, че инструментите са адаптирани към българската организационна среда и са подложени на проверка за психометрични характеристики, което повишава научната стойност на резултатите.

Методите за обработка и анализ на данните включват описателна статистика, сравнителни анализи и корелационни и регресионни техники, които са напълно адекватни на целите на изследването. Адекватен е опитът да се изследва предиктивната роля на различните променливи, което надгражда чисто описателния анализ и позволява формулиране на задълбочени изводи относно причинно-следствените връзки.

Като възможност за усъвършенстване може да се посочи възможността методологията да бъде допълнена с качествени методи (например интервюта или фокус групи), които да обогатят интерпретацията на резултатите и да дадат по-дълбоко разбиране за механизмите, детерминиращи установените зависимости. Освен това, надлъжно (лонгитюдно) изследване би позволило по-прецизно проследяване на динамиката във времето.

Получените резултати се отличават с висока степен на задълбоченост, която произтича както от комплексния изследователски дизайн, така и от систематичния подход към анализа на данните. Авторът не се ограничава до описателно представяне на емпиричните показатели, а последователно преминава през няколко аналитични равнища – от установяване на степента на изразеност на изследваните конструкти, през анализ на различията по демографски и организационни признаци, до изследване на взаимовръзките и предиктивните зависимости между тях . Тази многопластовост на анализа свидетелства за задълбочено разбиране на изследователския проблем и за висока аналитична култура.

Съществен принос на изследването е установяването на взаимосвързана система от индивидуални и социални ресурси, които съвместно обуславят устойчивостта на работното място. Резултатите показват, че компонентите на емоционалната интелигентност (като осъзнаване и управление на емоциите) и елементите на колективната интелигентност (като координация и екипна синергия) функционират не изолирано, а в динамично взаимодействие, което подпомага адаптацията и ефективното справяне с професионалните предизвикателства. Този извод има съществена теоретична стойност, тъй като потвърждава и разширява съвременните разбирания за интегративния характер на организационната устойчивост.

Аналитичната стойност на резултатите се изразява и в опита да се идентифицират предиктивни зависимости, а не само корелационни връзки. Чрез използването на регресионни модели авторът аргументира ролята на емоционалната и колективната интелигентност като значими предиктори на устойчивостта на работното място, което позволява по-дълбоко проникване в причинно-следствените механизми. Особено важно е, че изследването показва обобщен ефект на двата конструкта, което подкрепя тезата за тяхната взаимодопълваща се функция.

Допълнителна аналитична стойност има и разглеждането на демографските и организационните фактори като контекстуални, а не като водещи детерминанти. Установените различия по пол, възраст, позиция и тип организация са интерпретирани внимателно и не се абсолютизират, което демонстрира научна обективност и избягване на редукционизъм . Това позволява по-прецизно разбиране на устойчивостта като процес, който може да бъде развиван, а не като фиксирана характеристика.

Изводите са логично изведени от емпиричните резултати и са ясно формулирани. Те отразяват както потвърждението на основните хипотези, така и по-широки обобщения относно ролята на социално-емоционалните ресурси в организационен контекст. Особено ценен е акцентът върху възможността устойчивостта да бъде развивана чрез целенасочени интервенции, което има пряко практическо значение.

Практическата приложимост на резултатите е една от силните страни на изследването. Получените данни могат да бъдат използвани при разработване на програми за обучение и развитие на емоционална интелигентност, изграждане на ефективни екипи и подобряване на организационната култура. Те са приложими в управлението на човешките ресурси, особено в организации с висока динамика и емоционално натоварване, където устойчивостта на служителите е критичен фактор за дългосрочната ефективност .

В заключение, резултатите на дисертационния труд са задълбочени, аналитично издържани и с висока научна и практическа стойност. Те допринасят за разширяване на познанието относно механизмите на устойчивост в работна среда и предлагат реални възможности за приложение в организационната практика.

3. Бележки и препоръки

Въпреки безспорните научни достойнства на дисертационния труд, могат да бъдат формулирани и някои бележки и препоръки, които имат за цел да допринесат за неговото допълнително усъвършенстване:

1. В теоретичната част се наблюдава известно припокриване между различните модели на емоционалната интелигентност (като способност, черта и смесен модел), което е характерно за самата научна област, но в текста би могло да бъде преодоляно чрез по-ясно изразена авторова позиция. По-строгото разграничаване и аргументиран избор на конкретна концептуална рамка биха повишили теоретичната яснота.
2. Изводите биха могли да бъдат допълнително обогатени чрез включване на сравнителен анализ с други изследвания или чрез по-детайлно разглеждане на практическите интервенции, произтичащи от резултатите.
3. Използването на самооценъчни въпросници създава риск от социално желателни отговори и субективни изкривявания. Включването на

допълнителни източници на данни (например оценки от ръководители или колеги) би повишило обективността на резултатите.

4. В частта с обсъждане на резултатите би могло да се разшири сравнението с други международни изследвания, за да се подчертае по-ясно мястото на получените резултати в съвременния научен дебат.

Посочените критични бележки не намаляват научната стойност на дисертационния труд, а по-скоро очертават възможности за неговото надграждане и за бъдещи изследвания в разглежданата област.

4. Научни приноси

Теоретични приноси

Дисертационният труд съдържа съществени теоретични приноси, които обогатяват съвременните научни разбирания в областта на психологията на личността и организационната психология.

На първо място, следва да се открои разработването и обосноваването на интегративен теоретичен модел, който обединява три ключови конструкта – емоционална интелигентност, колективна интелигентност и устойчивост на работното място. Този подход преодолява традиционното им разглеждане в изолация и предлага системна рамка за анализ на тяхното взаимодействие .

На второ място, принос представлява концептуализацията на устойчивостта на работното място като динамичен процес, възникващ в резултат от взаимодействието между индивидуални и групови ресурси. Това разбиране надгражда класическите модели, които разглеждат устойчивостта предимно като личностна характеристика, и я позиционира като многопластов организационен феномен.

Трето, трудът допринася за доразвиване на научния дебат относно ролята на емоционалната интелигентност, като я разглежда не само като индивидуална способност, но и като фактор, който влияе върху колективните процеси и груповата ефективност. По този начин се осъществява връзка между индивидуалното и груповото ниво на анализ.

Четвърто, принос има и систематизацията и критичният анализ на съществуващите теоретични подходи към изследваните конструкти. Авторът представя различни модели и концепции, като ги поставя в обща аналитична рамка и очертава

техните сходства и различия, което има обобщаваща и синтезираща стойност за научното познание.

Пето, изследването допринася за изясняване на ролята на контекстуалните фактори (като демографски и организационни характеристики), като ги интерпретира не като основни детерминанти, а като условия, в които се проявяват изследваните психологически ресурси.

Приложни приноси

Наред с теоретичната си стойност, дисертационният труд притежава и значими приложни приноси, насочени към организационната практика.

На първо място, резултатите от изследването предоставят емпирично обоснована основа за разработване на програми за развитие на емоционалната интелигентност и социално-емоционалните компетентности на служителите. Това е особено важно в условията на повишено емоционално натоварване и необходимост от ефективна комуникация в организациите.

На второ място, принос представлява възможността за прилагане на получените резултати при изграждане и управление на ефективни екипи. Данните за ролята на колективната интелигентност могат да бъдат използвани за оптимизиране на екипната динамика, подобряване на координацията и повишаване на груповата ефективност.

Трето, трудът предлага основа за разработване на организационни политики и практики, насочени към повишаване на устойчивостта на работното място. Това включва интервенции, свързани с управление на стреса, превенция на професионалното прегаряне и насърчаване на ангажираността на служителите .

Четвърто, резултатите имат приложение в областта на управлението на човешките ресурси, включително при подбор, оценка и обучение на персонала. Изследваните конструкти могат да бъдат използвани като критерии за оценка на потенциала за адаптация и ефективност в динамична работна среда.

Пето, принос има и адаптацията и приложението на стандартизирани психометрични инструменти в български организационен контекст, което създава възможности за бъдещи изследвания и практическа диагностика.

В заключение, дисертационният труд Асен Тричков реализира значими теоретични и приложни приноси, като съчетава концептуално обогатяване на научното познание с реални възможности за практическо приложение в организационната среда. Това го прави ценен както за научната общност, така и за специалистите в областта на управлението и развитието на човешките ресурси. Убедено препоръчвам да бъде допуснат до публична защита.

Velislava Atanasova Chavdarova

Digitally signed by Velislava Atanasova Chavdarova
Date: 2026.05.14 09:28:34 +03'00'

14.05.2026 г. Изготвил рецензията……

В.Търново проф.д-р В.Чавдарова