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

РЕЦЕНЗИЯ

от доц. д-р Сезгин Мюмюн Бекир, професионално направление 3.2 Психология

във връзка с процедура за присъждане на образователна и научна степен „доктор” на докторант Асен Петров Тричков в област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.2. Психология, докторска програма „Обща психология (Психология на личността)”.
Тема на дисертацията: **„Влияние на емоционалната и колективната интелигентност върху устойчивостта на работното място“**

1. Обща характеристика на дисертационния труд – обем и структура

Представеният от Асен Тричков дисертационен труд е насочен към проучване на взаимодействието личност, екип и работна среда, като основният изследователски интерес е фокусиран към проучване на ефектите на емоционалната и колективната интелигентност върху устойчивостта на работното място и към изясняване на психологичните и социалните механизми, които подпомагат адаптацията и устойчивото функциониране в работна среда.

Дисертацията е структурирана в увод, три глави, основни изводи на изследването, заключение, основни научни и приложни приноси, практическа приложимост, библиография и приложение. Общият обем на труда без приложенията е 165 стандартни страници, включва 37 таблици и 1 фигура и 1 приложение с методиката на изследването. Представен е внушителен списък от използвана литература, който включва 31 източника на български език и 354 източника на английски език.

Първата глава съдържа преглед на основните теоретични подходи за възникване и развитие на идеите за емоционална интелигентност, колективна интелигентност и устойчивост на работното място, свързани с концептуалната рамка на дисертационното изследване. Втората глава представя общата постановка на емпиричното изследване, теоретичния модел, целта, задачите, хипотезите, дизайна и методиките на изследването, както и обосновка за релевантността на техния избор. Резултатите и обсъждането са представени в третата глава, като е направено обобщение на резултатите, посочени са

ограниченията и са очертани насоки за бъдещи изследвания. Дисертационният труд завършва с основни изводи на изследването, заключение и практическа приложимост на получените резултати.

2. Литературна осведоменост и теоретична подготовка на кандидата

Докторант Асен Тричков представя широк систематизиран литературен обзор на български и чуждестранни изследвания, което показва добра теоретична подготовка и задълбочени познания по темата на дисертацията. Представянето на основните теоретични идеи и резултати от предишни изследвания е добре балансирано и в съчетание с подходящо проблематизиране логично са изведени теоретичните предпоставки за дисертационното изследване. В теоретичната част са систематизирани основните подходи за емоционалната и колективната интелигентност и устойчивостта на работното място, като фокусът е поставен върху тяхното развитие, многоизмерен характер и приложимост в организационен контекст.

Първоначално са представени най-широко разпространените модели, свързани с възникването и развитието на концепцията за емоционалната интелигентност. Обзорът включва изясняване на разбирането за емоционалната интелигентност като когнитивно-емоционална способност, която може да се развива (Salovey & Mayer, 1990), като личностна черта и емоционална Аз-ефективност (Petrides & Furnham, 2001) и като характеристика на личността, която съчетава елементи на компетентност и общи нагласи (Bar-On, 1997; Goleman, 2001). Докторантът осъществява логичен преход към проявленията и инструментите за измерване на емоционалната интелигентност, включително и в работна среда и проследява по-значимите български и чуждестранни изследвания за влиянието ѝ върху различни поведения в организационен контекст като ангажираност и отдаденост на работата, екипна ефективност, лидерство и развитие на таланти.

Вторият въпрос, върху който се фокусира Асен Тричков е колективната интелигентност, разглеждана основно в две измерения: като съвкупност от емоционалната интелигентност на участниците в групата (Jordan & Troth, 2004) или като проява на емоционална интелигентност от екипа и неговата способност да изпълнява съвместно разнообразни задачи (Elfenbein, 2006; Woolley et al., 2010). Докторантът прави критично разграничаване между *колективната емоционалната интелигентност* като способност за разпознаване и регулиране на емоциите от членовете на групата с цел постигане на ефективно взаимодействие и устойчив резултат и *колективната интелигентност*, която се отнася предимно до когнитивните способности на групата да решава задачи. Важен акцент се поставя върху развитието на концепцията за т. нар. „с“

фактор (Woolley et al., 2010) по аналогия на общия фактор на интелигентност „g“ (Spearman, 1904) и подходите за измерването на колективната интелигентност. Проследяват се взаимовръзките между индивидуалните знания и умения, процесите на мобилизация, координация и управление на индивидуалните способности на групово ниво и проявлението им в работна среда под формата на организационна интелигентност.

Третият акцент в разработката е върху разбирането за устойчивостта като динамичен и контекстуално обусловен процес, формиращ се във взаимодействието между индивидуалните ресурси и социалната среда, който води до ефективна адаптация при неблагоприятни условия (Denckla et al., 2020; Galy et al., 2023). Проследява се развитието на концепцията за устойчивостта в работен контекст, като се подчертава съществената ѝ значимост в контекста на повишените изисквания, ограничените ресурси и ускорената дигитализация на съвременните организации.

Следва да се подчертае, че Асен Тричков умело аргументира важността на съвместното проучване на посочените променливи и успява да постигне определена целенасоченост в представянето на емпиричните изследвания, като достатъчно добре обосновава избраната от него посока на дисертационното изследване.

3. Методичен подход

Освен обширното познаване на проблема и уменията за сравнителен анализ, което разкрива компетентност за работа с научен текст, трябва да се отбележи и многопластовостта на изследването. Теоретичният модел, представен на фиг. 1 е добре аргументиран, отразява основните променливи и връзките между тях, ясно са формулирани целта, задачите и хипотезите на изследването.

Целта се извежда като проучване на взаимовръзките между емоционалната и колективната интелигентност, установяване на съвместното им влияние върху устойчивостта на работното място и проследяване на влиянието на индивидуалните и организационните характеристики пол, възраст, позиция и сфера на организация върху емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта на работното място. Общата хипотеза допуска наличието на значима взаимовръзка между емоционалната и колективната интелигентност от една страна и наличие на съвместен директен ефект върху устойчивостта на работното място. Целта е операционализирана чрез четири изследователски задачи. Изведени са една обща и четири частни хипотези, проверени при извадка от общо 297 изследвани лица – 189 жени, 102 мъже и 6 без посочен пол, на възраст между 22 и 61 години (M = 36,32, SD = 7,24).

В съответствие с поставената цел и издигнатите хипотези е подбран набор от количествени инструменти. Приложени са следните въпросници, адаптирани от автора

за български условия: кратка скала за измерване на емоционална интелигентност на работното място (Work Group Emotional Intelligence Profile – Short, WEIP-S, Jordan & Troth, 2004); скала за колективна интелигентност (Kaur & Shah, 2018) и скала за устойчивост на работното място (R@W Resilience at Work, Winwood et al., 2013). Към методиката за изследване са включени и въпроси, свързани с демографски и организационни характеристики.

Описани са психометричните качества на избраните инструменти, което потвърждава изследователската прецизност и умения на докторанта. За проверка на надеждността на методите са използвани факторен анализ по метода на главните компоненти с варимакс ротация и анализ на надеждността, а проверката на издигнатите хипотези е реализирана чрез честотен, корелационен, дисперсионен и регресионен анализ. Проверката на факторната структура на избраните методики, както и вътрешната консистентност на скалите представя приемливи характеристики за повечето от тях за целите на изследването.

4. Значимост и убедителност на получените резултати, интерпретациите и изводите

Дисертационното изследване е проведено през 2024 и 2025 г. в гр. София посредством онлайн платформата Typeform на принципа на доброволно отзовалите се и при гарантиране на анонимността на изследваните лица. Резултатите от емпиричното изследване и обсъждането са представени в третата глава на дисертацията. Обработката на данните е коректна, като получените резултати са обобщени в края на съответните раздели и обособени в отделна част на дисертацията като основни изводи от изследването.

Като цяло резултатите от дисертационното изследване потвърждават общата хипотеза за наличието на значима позитивна взаимовръзка между емоционалната и колективната интелигентност, както и съвместен директен ефект на двата конструкта върху устойчивостта на работното място. Получените от Асен Тричков резултати за по-високи нива на емоционална и колективна интелигентност, съчетани с умерено висока устойчивост на работното място показват, че в изследваната извадка емоционалната и колективната интелигентност функционират като стабилни адаптационни ресурси, които вече са относително добре развити. Установените отделни, но не системни различия по пол, възраст, позиция и сектор подкрепят допускането на автора, че биологичните и демографските фактори имат ограничено влияние върху нивата на емоционалната и колективната интелигентност на работното място, а по-скоро техните прояви се оформят в рамките на социално-ролевия и организационния контекст. Вероятно този резултат дава

основание на автора да предположи, че основните механизми на емоционалната интелигентност са универсални и податливи на развитие, независимо от пола. Установяват се значими позиционни различия, като ръководителите демонстрират по-високи резултати при управление на емоциите на другите, а заедно с експертите показват и по-голяма автономност като фактор на колективната интелигентност. Авторът посочва, че този резултат съответства на теоретичните модели, според които по-високите организационни нива активират по-развити социално-емоционални умения, свързани с лидерство, отговорност и стратегическо мислене.

Установените връзки между емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта на работното място потвърждават хипотезата на изследването, че те формират взаимосвързана система от личностни и социални ресурси, която има потенциал да осигури стабилност, адаптивност и ефективност на индивидуално, групово и организационно ниво.

Представянето на резултатите е подробно и следва логиката на дизайна на изследването. Прави впечатление ясната структура на текста и обособяването на отделни негови части с ясни подзаглавия, което следва да се посочи като едно от положителните характеристики на работата. Представянето на получените резултати и тяхната интерпретация следват поставените цел и изследователските задачи. Впечатление прави систематичното и последователно поднасяне на резултатите, начина на тяхната интерпретация като доказателство за издигнатите хипотези и препратките към съответствие с резултати от други идентични изследвания.

Направените обобщения и изводи са ясно аргументирани, което свидетелства за прецизността и научно-изследователската компетентност на Асен Тричков. Описани са ограниченията на изследването, което не е формално. Очертани са посоки за възможни бъдещи изследвания и са изведени конкретни примери за реална практическа приложимост на резултатите в областта на управлението на човешките ресурси, организационното развитие и обучението на персонала. Това също е важно достойнство на дисертацията и допълнително повишава нейната ценност в научно-приложен аспект.

5. Критични бележки към дисертационния труд

Следва да се посочи, че дисертационният труд на Асен Тричков е с високо качество и практическа приложимост. Направените препоръки на заседанията за предварително обсъждане и допускане до публична защита са взети предвид и съобразени в окончателният текст на работата и в тази връзка нямам съществени критични бележки към дисертационния труд.

6. Характер на научните приноси

В дисертацията се разглежда развитието на идеите за емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта от личностни характеристики към многопластови феномени, които имат положителна връзка с адаптацията, психичното благополучие, ефективната комуникация, социалните взаимоотношения, образованието и професионалният живот. Направен е критичен анализ на конструктите – на индивидуално ниво и в групов/организационен аспект, като заслужава да се подчертае обособяването на аутсорсинг компаниите като отделен елемент в изследването. Смятам, че това е иновативната част на изследването, тъй като този тип организации се характеризират със специфични трудови условия и поради това представляват особено подходяща среда за изследване на устойчивостта на работното място и на ролята на емоционалната и колективната интелигентност като ресурси за справяне, ефективна комуникация и устойчиво професионално функциониране.

Представеният дисертационен труд има своите научни и научно-приложни приноси, които заслужават да бъдат отбелязани:

1) теоретичен, свързан с разработен интегриран модел, който разглежда взаимодействието между емоционалната интелигентност, колективната интелигентност и устойчивостта на работното място;

2) методологичен, свързан с адаптирани и психометрично валидирани три изследователски инструмента за българската социокултурна среда;

3) изследователски, като са установени значими взаимовръзки и съвместен предиктивен ефект на емоционалната и колективната интелигентност върху устойчивостта на работното място;

4) формулирани практически насоки за развитие на емоционалната интелигентност, изграждане на психологически безопасна екипна среда и политики за баланс между работа и личен живот, които могат да бъдат използвани при разработването на организационни политики и практики, насочени към подобряване на благополучието на служителите и подобряване на организационния климат.

7. Оценка на качеството на научните трудове на докторанта, свързани с покриването на минималните национални изисквания за съответната научна степен.

В рамките на докторантурата са реализирани четири публикации (три публикувани и една под печат) – две на български език и две на английски език. Публикациите са в периода 2022 – 2026 година, две от тях са в съавторство с научния

ръководител и две са самостоятелни. И четирите публикации отговарят на изискванията на ЗРАСРБ и ППЗРАСРБ, публикувани са в издания с научно рецензиране и са по темата на дисертационния труд.

Автореферат

Авторефератът е в обем от 26 страници, отразява коректно и в цялост съдържанието на дисертационното изследване и ни показва уменията на докторанта за самооценка на постигнатите научни резултати, представяне на изпълнените цели и задачи и формулиране на научни, методологични и научно-приложни приноси на дисертационното изследване.

8. Оригиналност на изследванията по дисертацията

При сравняване на дисертацията с достъпни на мен източници не открих данни за плагиатство или други форми на непозволено взаимстване. Приложената справка от StrikePlagiarism и другите предоставени документи ми дават основание да приема, че изследванията по дисертацията са лично дело на докторанта.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Смятам, че въпреки дългогодишния интерес към емоционалната и колективната интелигентност, представената дисертация е актуална и представлява цялостно и завършено самостоятелно теоретично и емпирично изследване. Собствената значимост и научно-приложният принос на изследването се изразява в допълване на знанията за съвместното влияние на емоционалната и колективната интелигентност върху изграждането на устойчивост на работното място. Разглеждането на индивидуалните и организационните характеристики като контекстуални фактори, а не като водещи предиктори, очертава насоки за дискусия и бъдещи изследвания. На основание гореизложеното давам положителна оценка на дисертационния труд на Асен Петров Тричков на тема **„Влияние на емоционалната и колективната интелигентност върху устойчивостта на работното място“** и убедено предлагам на уважаемото научно жури да присъди на автора образователната и научна степен „доктор“ в област на висшето образование „3. Социални, стопански и правни науки“, професионално направление „3.2. Психология“, докторска програма „Обща психология (Психология на личността)“.

София, 10.06.2026 г

Рецензент:

(доц. д-р Сезгин Бекир)