

Резюмета на български и английски език на публикациите след защитата на докторската дисертация на д-р Ясен Димитров

**1. Резюме на хабилитационен труд – монография :**

**„БИЗНЕС ПСИХОЛОГИЯ И ЕФЕКТИВНО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ.“** Издателство „Св. Григорий Богослов“ ISBN 978-619-7622-43-0

Монографията прави теоретичен обзор на няколко ключови теории от обхвата на Бизнес психологията, разглеждащи аспекти от организационния живот, свързани с екипната ефективност. В началото на текста се обръща внимание на понятието организационна ефективност и се разглеждат различните подходи за неговото концептуализиране. Представя се модел, на базата на който ще бъде разбрана ефективността от гледна точка на Управление на човешките ресурси. След това в текста последователно се представят теориите за организационен климат и организационна култура, извеждат се приликите и разликите между тях и се достига до изводи относно тяхната роля и връзка с ефективността. Следващата група теории, представени в текста са за трудовата мотивация, привързаността към организацията и удовлетвореността от работата. По отношение на тях се дава обяснение на понятията, прави се обзор на изграждащите ги фактори и се представят някои научни модели. Текстът продължава като разглежда теориите за Емоционална интелигентност и Разговорна интелигентност, които представят група от индивидуални способности и умения свързани по специфичен начин с екипната ефективност и в частност с лидерството. В последната глава, монографията представя една от теориите изследващи какви са пречките пред организационната ефективност. Това е теорията за Клановото лидерство и чрез нея се илюстрират някои от трудностите, които организациите трябва да преодолеят по пътя на своето развитие.

**BUSINESS PSYCHOLOGY AND EFFECTIVE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT**

The monograph provides a theoretical overview of several key theories within the scope of Business Psychology, addressing aspects of organizational life related to team effectiveness. At the beginning of the text, attention is paid to the concept of organizational efficiency and the different approaches to its conceptualization are considered. A model is presented on the basis of which the efficiency from the point of view of Human Resources Management will be understood. Then the text consistently presents the theories of organizational climate and organizational culture, outlines the similarities and differences between them, and draws conclusions about their role and relationship to effectiveness. The next group of theories presented in the text are about work motivation, organizational attachment, and job satisfaction. These concepts are explained, and some theoretical models are presented. Then the text continues by examining the theories of emotional intelligence and conversational intelligence, which present a group of individual abilities and skills related in a specific way to team performance and in particular - to leadership. In the last chapter, the monograph presents one of the theories exploring the obstacles to organizational efficiency. This is the theory of Clan leadership.

**2. Резюме на монография която не е представена, като основен хабилитационен труд:**

**„Какво ни прави българи: Разкриване психологическите маркери на българската национална идентичност.“** Издателство „Св. Григорий Богослов“ ISBN 978-619-7622-19-5

Книгата разглежда въпроса за маркерите на българската национална идентичност, като цели да ги дефинира, изследва и разкрие. Текстът е организиран в пет части и следва няколко взаимосвързани логически нишки. В началото се прави кратък обзор на това как темата за българската национална идентичност е разглеждана от предходни автори и научни колективи.

Поставя се и фокус върху изясняване на идентичността като научно понятие – включително индивидуална, групова и в следствие - национална. След това се представя теоретичният модел на В. Волкан, който извежда маркерите за идентичност на голямата група под формата на избрана групова травма и споделена гордост.

След това текстът представя изследване, направено с извадка от 1118 респондента, което цели да изведе кои са маркерите на българската национална идентичност според модела на В. Волкан. Резултатите са интерпретирани в посока анализ на конкретните маркери, представени са няколко статистически разбивки, включително и по етнически признак.

След това се отваря дискусия, която търси връзката на маркерите с поведения, известни като симптоми на социалната травма – социално значими поведения и нагласи, които имат дезадаптивен ефект върху обществения живот. Тук се разглежда и въпроса за приложението на направените разкрития в сфери като външна политика, интеграция на малцинства, емиграция, справяне с COVID – 19 и нивото на формиране на гражданско общество.

В заключителната част, под формата на насоки за приложение, се предлагат конкретни стратегии, с помощта на които да се подкрепят позитивните елементи от българската национална идентичност, с помощта на образованието, медиите, частен сектор и държавните политики.

Abstract:

The study examines the topic of Bulgarian national identity markers, with purpose to study and to reveal them. Initially, the text discusses the theoretical basis of the concept of National Identity, presenting definitions and conceptual models, followed by a brief overview of the scientific developments on the topic made in Bulgaria. Then the theoretical model of V. Volkan and his theory of Identity markers is revealed. The theory explicates the concept of so-called markers of identity of the large group chosen trauma and chosen pride. Then the study presents a research conducted with a sample of 1118 respondents, which aims to identify the markers of Bulgarian national identity according to the model of V. Volkan. The results are interpreted in the direction of analysis of specific markers and several statistical breakdowns are presented. After that follows a discussion, that opens the question of the relation of the revealed markers with set of behaviors known as symptoms of social trauma - behaviors and attitudes that have a maladaptive effect on society. In the final part, in the form of guidelines for implementation, specific strategies are proposed with the help of which the positive elements of the Bulgarian national identity can be supported thru education, media and state policies.

3. Резюме на публикувана книга на базата на защитен дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен "доктор": **„СИНДРОМЪТ НА ДОБРИЯ ВОЙНИК“ И НЕГОВИТЕ ИНТЕЛИГЕНТНИ ЕМОЦИИ изследване на взаимовръзките между организационно гражданско поведение и емоционална интелигентност**, Изд. „Св. Григорий Богослов. стр.224, ISBN 978-954-8590-58-7, 2019“

Монографията разглежда връзките на конструктите емоционална интелигентност (ЕИ) и организационно гражданско поведение (ОГП) с организационната ефективност и управлението на човешки ресурси. В нея се прави теоретичен обзор на двете понятия и се извеждат дефиниции за тях. Представят се и изследване проведено с въпросници мерещи ЕИ (3D ECI) и

ОГП (Organizational Citizenship Behaviour- Checklist Scale) в което са включени 110 респондента, служители на мениджърски позиции. Резултатите от изследването доказват корелационни връзки между двата конструкта. Такива се правите силни връзки между компетенциите „Поддържане на взаимоотношения“ и „Управление на социални ситуации“ от обхвата на ЕИ и поведението от обхвата на ОГП. Разкритите взаимовръзки се дискутират от перспективата на техните практически приложения. Такива са различни програми по обучение и развитие, кариерни пътеки, компетентностни модели стратегии за мотивация и управление на персонала.

The monography examines the constructs of emotional intelligence and organizational citizenship behaviour and their role in practicing behaviours that increase organizational effectiveness. After outlining these terms and the connection between them a study is presented covering a group of 110 operational managers from eight different manufacturing companies. For this purpose, psychometric questionnaires 3D ECI (3 Dimensional Emotional Competencies Inventory) and OCB - C Scale (Organizational Citizenship Behaviour- Checklist Scale) were used. The results of the study show correlations between individual competencies of emotional intelligence such as Maintaining Relationships and Managing Social Situations within the dimensions of organizational citizenship behaviour. The correlations are discussed from the point of their practical implementation in HR practices such as recruitment, the creation of competency models, career paths, course training and development programs.

4. Резюме на статия публикувана в научно издание, реферирани и индексирани в световноизвестни бази данни с научна информация: **Developing Capabilities From the Scope of Emotional Intelligence as Part of the Soft Skills Needed in the Long-Term Care Sector: Presentation of Pilot Study and Training Methodology** ,Journal of Primary Care &Community Health Volume 11: p.1–6, 2020, ISSN 2150-1319

Статията представя резултатите от проведено изследване и пилотното прилагане на методическия инструмент за подобряване на определени компетенции, които са част от меките умения на професионалистите в сектора на дългосрочните грижи в България. Въз основа на проучването са дефинирани две целеви компетенции, а именно: управление на конфликти и емпатично взаимодействие. Тези умения се считат за част от обхвата на емоционалната интелигентност и нейните съставни измерения според моделът на Даниел Голман. В статията е извършен и анализ на меките умения в сектора на дългосрочните грижи; дефиниран е конструкта емоционална интелигентност и е обоснован избора на теоретичен модел базиран на способностите подходящ за целите на изследването. На тази основа е разработен обучителен дизайн за развитието на тези умения и са представени резултатите, постигнати чрез пилотното му прилагане. Изследването включва 62 участника, разделени в тестова и контролна групи. Нивото на целевите умения е измерено преди и след обучението, а резултатите показват значително увеличение на тези умения. При емпатично взаимодействие нетен ефект 1,87; При управление на конфликти: нетен ефект 1,75. Статията завършва с дискусия за значението на емоционалния мениджмънт като съществена част от всяка професия, свързана със здравеопазването, и подчертават значението му за качеството на услугите за грижа.

The article presents the results of the preliminary survey and pilot application of the methodological toolkit for the improvement of certain competencies, which are part of the soft skills of professionals in the long-term care sector in Bulgaria. Based on the survey the authors define two target

competencies, namely: conflict management and empathic interaction. These skills are considered a part of the scope of Emotional Intelligence and its constituent dimensions and authors use Daniel Goleman's ability-based model as a base for their conceptual frame and theoretical explanations. In order to present their thesis, the authors perform a soft skill analysis of the long-term care sector; define the construct Emotional Intelligence and justify their choice of a theoretical model for the subsequent survey. On this basis, they develop a training design for the development of these skills and present the results achieved through its pilot application. The study includes 62 participants randomly divided into a test and control groups. The level of targeted skills is measured (before and after) and the authors report a significant increase in those skills (Empathic interaction: net effect 1.87; Conflict management: net effect 1.75). In conclusion, the authors open a discussion on the importance of emotional management as an essential part of any profession related to health care and underline its importance for the quality of caregiving services.

5. Резюме на статия публикувана в нереферирано списание: **Организационен климат – конструиране и апробация на методология за измерването му**, Психологични изследвания, Том 24, Книжка 2, септември 2021, стр.179-189, ISSN 1311-4700 (Print); ISSN 2367-4563

Статията разглежда организационният климат е многокомпонентно понятие, което в голяма степен влияе върху ефективността на всяка една организация. В нея са разкрити основните концептуални аспекти на конструкта и го разграничава от сродната концепция за организационна култура. След това е представена методика за измерването на организационния климат, базирана на една от най-утвърдените теории, тази на Лоурънс Джеймс и Алън Джоунс. Методиката представлява широко приложим инструмент, който да е съобразен с бизнес условията и особеностите на функциониране на организациите в България. Апробацията на инструмента се базира на извадка от 308 изследвани лица, работещи в различни сектори – производство, търговия, ИТ, здравеопазване и други. Докладват се добрите резултати от анализи, разпределението и проверката на валидността и надеждността на въпросника.

Organizational climate is a multi-dimensional construct strongly related with organizational effectiveness. The article reveals the main conceptual aspects of the construct and distinguishes it from the related concept of Organizational culture. After that presents a methodology for measuring Organizational climate, based on one of the established theories, created by Lawrence James and Alan Jones. The methodology introduces a very applicable tool, customized according to the features of the business organizations operating in Bulgaria. The approbation procedure is based on a sample consisting 308 respondents, employees who work in different sectors such as machinery production, IT, healthcare etc. Report shows good reliability and validity of the questionnaire and make a strong appeal for its practical application.