

# РЕЗЮМЕТА НА НАУЧНИТЕ ПУБЛИКАЦИИ НА АС. Д-Р ВИКТОРИЯ ГАЦОВА СЛЕД ЗАЩИТАТА НА ДОКТОРСКАТА ДИСЕРТАЦИЯ

## I. Монографии

1. Гацова, В. (2022). *Професионален стрес и контрапродуктивно поведение в организацията*. София: Св. Григорий Богослов, ISBN 978-619-7622-33-1 – **хабилитационен труд**.

Настоящата монография представлява задълбочено изследване на стреса на работното място и връзката му с контрапродуктивните трудови поведения на служителите. Научният труд е структуриран в четири глави – три теоретични и една емпирична. Представени и анализирани са теоретични постановки и данни от изследвания. Също така е проведено емпирично изследване, което разкрива интересни взаимовръзки между конструктите.

Първите две глави са посветени на проблема за професионалния стрес, който е неизменна част от организационния живот. Монографията акцентира върху сериозността на този проблем и необходимостта от управлението му. За тази цел е важно ръководителите да познават същността на стреса и негативните му последствия както за отделния служител, така и за организацията, да придобият умения за идентифициране на стресорите и тяхната интензивност, както и да прилагат разнообразни организационни стратегии за редуцирането му.

Третата глава се фокусира върху един от негативните резултати от преживяването на високи нива на стрес, а именно контрапродуктивното трудово поведение, насочено към причиняване на вреда на служителите и/или на организациите. Специално внимание се обръща на връзката между професионалния стрес, емоциите и контрапродуктивното поведение в работата, като се представя съществуващият в специализираната литература модел на П. Спектър и С. Фокс за контрапродуктивно поведение.

Последната глава на научния труд представлява емпирично изследване на професионалния стрес и контрапродуктивното трудово поведение. Установява се, че са налице умерени нива на преживяван от служителите стрес, като най-често срещните стресори на работното място за изследваната извадка са трудовото претоварване и конфликтните междуличностни взаимоотношения. Данните от изследването разкриват, че оттеглянето от работния процес и агресията на работното място са двете сравнително често срещани форми на контрапродуктивното трудово поведение. Също така се потвърждава наличието на взаимовръзка между стреса в работата и контрапродуктивните поведения на служителите.

В резултат от проведеното изследване и получените емпирични данни авторът на монографията представя изводи и препоръки за намаляване на високите нива на стрес и редуциране на предпоставките за възникване на контрапродуктивни трудови поведения.

**2. Гацова, В.** (2022). *Токсичното лидерство в организацията*. София: Св. Григорий Богослов, ISBN 978-619-7622-44-7.

Настоящата монография изследва задълбочено проблема за токсичното лидерство в организацията. Деструктивните модели на поведение на ръководителите, които водят до неефективни управленски практики, за съжаление по-рядко са обект на научноизследователски интерес, въпреки че все по-често се срещат на работното място. Монографичното изследване цели да насочи вниманието на ръководители и служители към тъмната страна на лидерството, която води до редица опасни последствия, и да разкрие необходимостта от справяне с този сериозен проблем.

Трудът е структуриран в две глави. В първата монографична глава се разглеждат и анализират основни теоретични постановки и емпирични данни, свързани с изследвания конструкт. Представят се същността и спецификите на токсичното лидерство, като се поставя акцент върху модела на А. Падила и

колеги, известен под името „токсичен триъгълник“. Изследователският интерес се насочва към изграждане на психологическия образ на деструктивния ръководител и проучване на някои от типовете токсични лидери. Също така графично онагледени и анализирани са редица статистически данни за токсичното лидерство.

Във втората глава на монографията подробно са разгледани разрушителните последици от прилагането на токсични модели на управление. Поставен е акцент върху необходимостта от преодоляване на проблема и за тази цел е създаден авторов модел за справяне с токсичното лидерство в организацията, който предполага работа в две посоки – на ниво служител и на ниво висш мениджмънт. Специално място е отделено на конструктивното лидерско поведение, което е противоположно на деструктивните управленски практики. По този начин авторът подчертава необходимостта от справяне с проблема за токсичното лидерство, като насърчава конструктивния лидерски подход. За тази цел са разгледани и анализирани фактори за ефективно управление. Фокусът е върху прилагане на подходящ управленски стил в зависимост от ситуационния фактор, използване на индивидуални източници на власт и прилагане на набор от умения, сред които комуникативни умения, емоционална интелигентност, умение за управление на времето и др.

## **II. Книга на базата на защитен дисертационен труд**

**Гацова, В.** (2020). *Съвременният лидер. Времева перспектива и управленски стил*. София: Св. Григорий Богослов, ISBN 978-954-8590-86-0.

„Съвременният лидер. Времева перспектива и управленски стил“ е публикувана книга на базата на защитен дисертационен труд. Тя представлява теоретико-емпиричен труд, посветен на проблемите за лидерството и времевата насоченост на организационния лидер. Поставен е акцент върху една конкретна личностна predisposition на ръководителя – „времева ориентация“, която има

важна роля при ефективното управление на организацията и допълва психологическия профил на успешния лидер. Фокусът е върху изследване на конкретните времеви ориентации („негативно минало“, „позитивно минало“, „хедонистично настояще“, „фаталистично настояще“ и „бъдеще“) и връзката им с трансформационните и транзакционните лидерски поведения.

Книгата се състои от пет глави, като първите три са теоретични, а последните две представят проведеното емпирично изследване.

Първа и втора глава, които са посветени на проблема за организационното лидерство, разглеждат същността на термина, изграждат психологически образ на ръководителя и представят някои основни лидерски теории, съществуващи в специализираната литература. Акцентът на втората глава е върху модела за пълния обхват на лидерството на Б. Бас, според който се обособяват трансформационен и транзакционен лидерски стил и всеки от тях е с по четири измерения. Разгледани и анализирани са редица емпирични данни, свързани с димензиите на тези два типа лидерство.

Трета глава въвежда в темата за времевата перспектива, като представя теоретичните основни на изследвания конструкт.

Последните две глави са посветени на проведеното емпирично изследване на времевите ориентации и управленските стилове на организационния лидер. Установяват се междуполови и възрастови различия по отношение на прилаганите трансформационни и транзакционни стилове на управление, както и при времевите ориентации. Емпирично се откриват редица взаимовръзки между димензиите на изследваните конструкти и други фактори. Интересни са резултатите по отношение на предикторите на лидерските стилове. Съгласно получените резултати всички дименсии на трансформационното лидерство се детерминират от времевата ориентация „бъдеще“ и до известна степен от времевата зона „позитивно минало“. Транзакционната дименсия „ситуационни награди“ също се детерминира от предикторите, характерни за димензиите на трансформационния лидерски стил, а „негативно минало“, „хедонистично настояще“ и „фаталистично настояще“ са предиктори на пасивната и активната форма на „управление по изключение“ и либералния стил.

Резултатите от проведеното емпирично изследване спомагат за по-задълбоченото разбиране на личностната предиспозиция „времева ориентация“, която може да допринесе за ефективността на лидера, дообогатяват психологическия профил на организационния лидер и разширяват наличните емпирични данни, свързани с лидерството и връзката му с други конструкти.

### III. Студии

**Гацова, В.** (2022). Предизвикателства пред управлението на хора в съвременните организации. *Годишник на ВУЗФ*, Том XIV - 2022, София: Св. Григорий Богослов, ISSN 1312-7918, стр. 199-235.

Настоящата студия представлява психологически анализ на някои основни предизвикателства, съпътстващи процеса на управление на хора в съвременните организации. Важно е ръководството да осъзнава значимостта на служителите, които са ключов фактор за постигане на организационен успех, и да се стреми към управление на факторите, възпрепятстващи удовлетвореността от работата, трудовата им мотивация и желанието за оставане в организацията. Изследването на този проблем се основава на задълбочен преглед на теоретични и емпирични данни, които са подробно представени и анализирани.

Изложението на студията започва с разглеждане на основни фактори, детерминиращи ефективното управление на хора в организациите. Поставен е акцент върху прилагането на подходящ управленски стил, който да е съобразен със ситуационните фактори. Също така се обръща внимание на положителното влияние на използваните от съвременния мениджър източници на индивидуална власт, които подпомагат управленския процес и създават положителна нагласа на служителите към мениджъра. Друга важна предпоставка за успешно управление, разгледана в студията, е наборът от ключови умения, като акцентът е върху значимостта на комуникационните умения на ръководителя.

Във фокуса на изследователския интерес са основните фактори, разглеждани като предизвикателства за съвременния мениджър по отношение на неговото управление. Първият представен фактор е създаването на здравословни и безопасни условия на труд, които подпомагат успешното трудово изпълнение и създават комфорт на служителите. Обръща се внимание на значимостта на позитивния социалнопсихологически климат в организацията и на необходимостта от управление на токсичната работна среда, доминирана от редица стресогенни фактори, които влошават физическото и психическото здраве на служителите и се отразяват върху трудовото им поведение. Също така се анализира и актуалният за всеки ръководител проблем, свързан със задържането и мотивирането на служителите в организацията.

#### **IV. Статии**

**1. Гацова, В.** (2021). Стресогенни фактори в организацията. *Пари и култура*, 2, ISSN 2683-0965, стр. 27-41.

Настоящата статия разглежда темата за професионалния стрес, който е основен проблем във всяка организация. За ефективното управление на стреса в работата е важно мениджърите да познават добре източниците на стрес и да ги идентифицират. Въз основа на преглед на специализираната литература са представени и анализирани основни трудови стресори, с които мениджърите трябва да се справят, за да редуцират нивата на преживявания от служителите стрес.

**2. Гацова, В.** (2021). Управление на професионалния стрес. *Пари и култура*, 3, ISSN 2683-0965, стр. 15-24.

Настоящата статия разглежда проблема за стреса, който възниква на работното място. Фокусът е върху необходимостта мениджърите да управляват

професионалния стрес с оглед редуциране на вредните последствия и загуби за организацията, като прилагат подходящи стратегии. Въз основа на преглед на специализираната литература са представени и анализирани основни организационни стратегии за управление на стреса в работата.

**3. Гацова, В. (2022).** Същност на груповата кохезия и значението ѝ за управлението на екипи. *Управление в бизнеса и публичния сектор*, 1, ISSN 2815-391X, стр. 4-16.

Настоящата статия разглежда проблема за един от важните групови процеси, който стои в основата на ефективния екип, а именно груповата кохезия. Основната цел е да се изследва сплотеността на екипа, като се разгледа същността на процеса и се анализират факторите, оказващи влияние върху груповата сплотеност. Поставен е акцент върху значимостта на изследвания проблем във връзка с управлението на екипи и за целта са представени и анализирани положителните резултати от създаването и поддържането на групова сплотеност. Особено внимание се обръща на връзката между груповата кохезия и трудовото изпълнение. Ролята на сплотения екип за доброто трудово представяне е разгледана в контекста на различни емпирични данни. Авторът на статията формулира няколко основни препоръки към лидерите на екипи, чиято цел е повишаване на сплотеността между груповите членове.