

РЕЗЮМЕ

на научните трудове на доц. д-р Валери Стоилов Стоянов, с които участва в конкурс за професор по професионално направление 3.2. Психология (Организационна психология, експериментална психология), обявен в ДВ, бр. 59 /02.08.2011 г., за нуждите на катедра “Психология” от Юридически факултет на Варненски свободен университет “Черноризец Храбър”

Доц. д-р Валери Стоянов кандидатства в конкурса за професор по професионално направление 3.2. Психология (Организационна психология, експериментална психология), обявен в ДВ, бр. 59 /02.08.2011 г., за нуждите на катедра “Психология” от Юридически факултет на Варненски свободен университет “Черноризец Храбър”, със следните научни публикации:

- монографии – 3 (авторски);
- научни студии – 5 (4 авторски и 1 в съавторство);
- научни статии – 8 (авторски – 5, в съавторство – 3);
- научни доклади – 35 (авторски -17, в съавторство-18);
- рецензия публикувана в списание – 1 (авторска);
- учебници, помагала и ръководства – 5 (авторски -3, в съавторство – 2).

I. Монография - Стоянов, В. (2011). Психичен стрес в организацията. Системен модел за изследване. Варна, ВСУ „Черноризец Храбър”, ISBN 978 – 954 – 715 – 492 – 6.

През последните 40–50 години изследванията за стреса и преди всичко за т.нар. професионален стрес¹ заемат много широк сегмент от активността на организационните психолози. Ежегодно се публикуват десетки хиляди статии в световен мащаб посветени на стреса в организациите. Темата изглежда да е изчерпена. Въпреки това, интересът към проблема периодически се подновява. На какво се дължи това?

Свидетели сме на бурно технологично развитие, на политически и социално-икономически промени в световен мащаб, особено през последните 20 години. В ход е глобализация на икономиката, политиката, информационните потоци. Всичко това води след себе си до разтърсващи социално-икономически, политически и законодателни промени, необходими-мост постоянно да се върви в крак с технологиите и т.н. Организациите като динамични, отворени системи, взаимодействат с широката социална среда, т.е. с по-голямата система, тяхното състояние и развитие е в зависимост от всичко, което се случва в нея.

На фона на тези на пръв поглед позитивни технологични, политически и социално-икономически промени, които уж правят живота по лесен, с по-добро качество, „скоростта на живот” се увеличава с всеки изминал ден, а уязвимостта към болести и разнообразни психични проблеми на хората се увеличава. Оказва се, че стресът в работата, се превръща в основна черта, особеност на съвременния

¹ Проблемът за стреса свързан с трудовата заетост и упражняването на професионален труд предизвиква употребата на различни понятия. Най-често срещаното понятие е “професионален стрес” (occupational stress). Употребява се и понятието “стрес на работното място” (workplace stress). Най-широко понятие синтезиращо проблемите на стреса във връзка с присъствието и активността на хората в различни организации, по повод на трудовата им реализация, е понятието “организационен стрес” (organizational stress).

живот, в един от най-сериозните проблеми свързани със здравето на хората и тяхното психично благополучие. Последниците от стреса в професионален план се свързват, както с влошаване на психичното благополучие на служителите, респективно с увеличаване на заболяемостта и чести психични проблеми, така и с намаляване на индивидуалната ефективност и ефикасност на работното място, чести отсъствия от работа поради, отпуск по болест и в крайна сметка милиарди парични единици загуби за икономиката. По оценка на Британските официални власти, стресът на работното място струва около 4 милиарда британски лири годишно за държавата². Може би поради това, на пръв поглед баналната тема за стреса в организацията остава актуална и периодично подтиква учените и практикуващите психолози да се завръщат към нея, а държавите и организациите все повече са заинтересовани да търсят ефективни подходи за управление на стреса в организационна среда. Това намира отражение в много законодателни инициативи, чрез които се регламентират условията на труд, организацията на трудовия процес и т.н., с идеята да се осигурят оптимални условия, щадящи “все по-крехкия” човек.

Независимо от това, че една от най-адекватните до момента теории за психичния стрес, транзакционалната теория на Р. Лазаръс, поставя в центъра на стресовия процес преживяващия индивид и стреса се разглежда като резултат от когнитивния процес на оценка, в който се отразява индивидуално-психичната уникалност, тази теория не е вдъхновила много изследователи на стреса в организациите. Изследването на организационния стрес е, преди всичко от позициите на подход, който може да се обозначи като “обективистичен модус”, т.е., приема се, че съществува определен набор от стресори в организациите, които въздействат върху индивидите, а личностните особености се изследват или като медиатори на това влияние върху последниците от стреса, или по-често като модератори. На тази основа се търси специфично влияние върху взаимовръзката “стресор–последници от стреса”, при различните нива на личностните особености. Именно по модела, при който личностните особености модерират взаимовръзката “стрес–последници от стреса” са направени множество изследвания в световен мащаб и е натрупан богат изследователски материал. Дефицитите в изследването на стреса в организациите са в посока на това, че човекът е поставен някак си встрани от стреса, но е принуден постоянно да се „среща” с него. Стресорите съществуват, а човекът само модерира тяхното влияние.

Настоящата монография е опит да се направи ревизия на моделите за изследване за стреса в организациите и като се прилага психологичния подход към стреса, се апробира системен модел за неговото изследване в организациите. Изходна парадигма за подобно изследване е парадигмата за системата „индивид–среда”, в която човекът е подсистема и взаимодейства с другата подсистема – на средата. На базата на ново тълкуване за психологичната същност на ситуацията като системен индивидуален конструкт, на индивида се гледа в някаква степен като на създател, на конструктор на подсистемата на средата, с която взаимодейства. Това го превръща в “център на стреса”.

В първа глава се представя развитието на концепцията за стреса. Направен е критичен анализ на биологично ориентираната теория за стреса на Х. Селие и е представено развитието на психологичното разбиране за стреса. Акцентът е върху когнитивно ориентираната теория на Р. Лазаръс, в която когнитивната оценка за контекста на ситуацията, в която попада индивидът и възможността за контрол от негова страна, е системообразуващият фактор за психичния стрес. Анализирани са същността на справянето със стреса и стратегиите за справяне. Посочени са някои

² Вж. www.hse.gov.uk/stress

специфични страни на справянето в организационна среда, в зависимост от организационната култура и вида на дейността. Специално внимание е отделено на социалната подкрепа като ресурс за справяне със стреса, идващ от средата.

В отделен параграф са представени най-значимите модели за изследване на стреса в организациите, като е направен техен критичен анализ. Представени са както линейни, така и системни модели. При линейните модели в ролята на независими променливи са стресорите, т.е. фактори на средата причиняващи стрес, а в ролята на зависими – последиците от стреса. При системните модели последиците от стреса имат отношение към възприемането и оценката на стресорите в следващи моменти, т.е. налице е обратна връзка, чрез която зависимите променливи се превръщат в независими и обратно.

Направено е и обобщение на най-често срещаните причини за стрес и последици от стреса в организационна среда.

Във втора глава е анализирано влиянието на личностните особености в стресовия процес. Застъпена е тезата, че до момента изследването на организационния стрес е преди всичко от позициите на т.нар. “обективистичен модус”, т.е. стреса в организацията съществува независимо от служителите, а техните индивидуални особености само модифицират въздействието на стресорите върху индивидуалния психичен и психо-соматичния статус и продуктивността им. По този модел са направени множество изследвания и е натрупан богат изследователски материал, които е анализиран в първи параграф на втората глава. Посочени са и дефицитите в изследването на стреса в организациите от гледна точка на ролята на индивида в стресовия процес, на мястото му в него. Във втория параграф от втора глава се представя разбиране за взаимоотношенията индивид–среда, съгласно което, индивидът като подсистема на системата „индивид–среда”, в някаква степен сам създава, подсистемата „среда”, с която взаимодейства. Това е така, защото възприемането и оценката на средата има субективни измерения. Развита е идеята, че изследването на психичния стрес може да стане на базата на оценките за средата, които са продукт от индивидуалната активност и ситуациите в които “попадат”, т.е. конструират индивидите в организацията. Представена е идеята за ситуациите като индивидуален системен конструкт, при което пространствено-времевите характеристики са приоритет на индивида. Системообразуваният фактор за ситуациите е индивидуално-психичното.

Защитено е разбирането, че между оценките за социалната среда и ситуациите има сложна двупосочна връзка. От една страна, оценките за средата влияят върху конструирането на ситуациите и техните времеви и пространствени характеристики. От друга страна, честото “разпознаване” на подобни ситуации (ситуации с близки характеристики) преживявани в средата, води до типизиране на оценките за средата, до конструирането на дългосрочна ситуация, при която индивидът си отрежда конкретна роля в перспектива. Тази роля може да има позитивни аспекти и да отразява постигането на цели и сбъдването на очаквания или обратно. Това от своя страна влияе върху конструирането на ситуациите с по-краткосрочен характер. Обратно, честото преживяване на ситуации от определен характер с краткосрочни измерения, води до формиране на очакванията в дългосрочен план, които обикновено са генерализирани отношения към параметрите на социалната среда. Тези генерализирани отношения се описват чрез оценките на индивида за средата. Оценките за средата са информативни за това, в каква степен индивидът функционира оптимално в средата, развива се и задоволява потребности. Всичко това дава основание оценките за среда да се поставят като изходна база за изследване на психичния стрес в организацията.

На основата на представените критични анализи на съществуващите модели за изследване на стреса в организационна среда и идеите за същността на

ситуациите, в трета глава се дефинира системен модел за изследване на психичния стрес в организацията. В основата на модела стои предположението, че индивидът е „дентър на стреса“. В тази връзка, изследването на психичния стрес може да стане чрез индивидуалните оценки за средата. Средата от своя страна се разглежда предимно от гледна точка на нейната социална същност. В такъв смисъл се облягаме на системния подход, като разглеждаме индивид и среда като система, в която индивидът е подсистема. Индивидуалните особености са онези фактори, които определят „филтъра“, през който се анализира постъпващата от средата информация. При дефиниране на модела се опираме на очакването, че наличието на определени оценки за организационните фактори могат да генерират вторични оценки за възможностите да се контролират ситуациите в средата, или да не се контролират в някаква степен. Когато вторичните оценки са за труден контрол и непредсказуемост, тогава можем да говорим за кумулиране на стрес, който води до последици в психичен и психо-соматичен план.

Съществено място в системния модел на стреса има проблемът за справянето със стреса. Основното предположение за използваните стратегии за справяне със стреса е, че изборът зависи както от личностни особености, така и от ситуативни фактори. В такъв смисъл изборът ще се детерминира непосредствено както от личността, така и опосредствано от характера на оценките за средата, нивото на кумулирания стрес и респективно интензивността на последиците от стреса. Съществени в един системен модел са т.нар. обратни връзки, т.е. в стресовия процес ролята на независимите и зависимите променливи може да се смени. Например всяка последица от стреса в настоящ момент, може да повлияе на оценките за средата в следващ момент, кумулирането на стрес или избора на стратегии за справяне и т.н.

В трета глава е представено и емпирично изследване за проверка на валидността на модела, при определени ограничения. Изследвани са служители от пет професионални области – учители, служители, обслужващи клиенти на фронт офис, оператори на технически системи, мениджъри от средно ниво и общински и държавни служители. Емпиричната проверка на системния модел на стреса показва валидност и може успешно да се използва за изследване на стреса в конкретна среда, както и за извличане на възможни подходи за управление на стреса, като част от мениджърския процес в организацията.

Емпиричното изследване показва, че оценките за средата влияят върху вторичната оценка за степента в която служителите в организацията възприемат нещата като неконтролируеми и непредсказуеми, т.е. за кумулирането на стрес.

Кумулирането на стрес от своя страна, се проявява в ролята на медиатор на оценките за средата, при влиянието им върху различните последици от стреса.

Чрез емпиричната проверка на теоретичния системен модел за психичния стрес в организацията, се разкрива механизма на влияние на възприемането и оценката на организационната среда върху последиците от стреса. Това става чрез медиращата функция на кумулирания стрес, по отношение на оценките за средата, при влиянието им върху последиците от стреса.

Разкритият медиаторен механизъм дава и рецептата за влияние върху психичния стрес в организацията и последиците от него, т.е. за управление на стреса. Доколкото влиянието на оценките за средата е през медиатор, то за „омекотяване“ на влиянието на негативните оценки върху последиците от стреса, едната възможност е влияние върху медиатора, а другата – влияние върху факторите обуславящи оценките за средата. На тази основа са дефинирани и подходи за управление на стреса в организацията.

Верификацията на системния модел показва, че редуцирането на кумулирания стрес намалява интензивността на последиците от стреса и снижава

честотата на използването на пасивни стратегии за справяне със стреса. Последното показва изключителната полезност на работата с кумулирания стрес при служителите, за управление на стреса в организационна среда, подобряване на психичното им благополучие и подобряване на индивидуалната ефикасност и ефективност.

Показано е чрез емпиричното изследване и, че личността е надежден предиктор на кумулирането на стрес и последиците от стреса, при равни други условия. Този извод е важен за индивидуалната работа и консултирането в организационна среда, ежедневната организация на труда и подбора на служителите за различни длъжности, в зависимост от изискванията, които характерът на труда предявява към тях.

Съществени резултати от емпиричната верификация на системния модел за изследване на стреса в организационна среда, са получени за влияние на стратегиите за справяне със стреса, върху последиците от стреса. Доказана е ролята на стратегиите за справяне със стреса, като модератори, на влиянието на кумулирания стрес, върху последиците от стреса. С това се «разклаща» линейната хипотеза за влияние на стратегиите за справяне със стреса върху последиците от стреса, а именно, че активните стратегии за справяне със стреса имат позитивно влияние върху ефектите на стреса, а емоционално фокусираните – нямат такова или не е така подчертано. Потвърдената хипотеза за взаимодействие между нивата на кумулиран стрес и интензивността на редица стратегии, при влиянието им върху последиците от стреса, обогатява разбирането за този феномен. Доказано е, че нивото на кумулирания стрес обуславя ефективността от използването на редица стратегии, при влиянието им върху последиците от стреса. Доказано е, че нивото на кумулирания стрес е важен фактор за оценка на ефективността от използване на различните стратегии за справяне. Използването на едни или други стратегии за справяне със стреса, има както личностна обусловеност, така и ситуативна. Хората имат по-скоро гъвкав репертоар от стратегии за справяне, отколкото генерализирани подходи, които твърдо да се прилагат на всяка цена. Тези резултати показват възможността хората да се обучават за използване на стратегиите за справяне със стреса, в зависимост от нивото на кумулирания стрес. Това е една възможност в усилията за управление на стреса в организациите и издигане на психичното благополучие на служителите.

Емпиричната верификация на системния модел показва възможностите му за изследване на психичния стрес в организацията, за нуждите на конкретни научни и приложни изследвания.

II. Монография - Стоянов, В. (2008). Човекът в организацията. Психологичен анализ. В., Псидо; ISBN 978 – 954 – 9996 - 43 - 2.

Човек прекарва най-голяма част от живота си в организациите, като се труди. Именно в тях той се включва в мрежа от социални отношения, които са от изключителна важност за всяко човешко същество. Това и предполага голяма част от “обема” на психичното му благополучие да е свързано с присъствието и дейността в организациите.

Организациите са социални субекти, които имат определени цели и са в основата на функционирането на обществото като система. В тях хората намират реализация като се трудят и общуват. В и чрез тях те задоволяват голяма част от потребностите си. Организациите са съставени от индивиди и групи, които в процеса на взаимодействието си дават “живот” на същите. Постигането на желаната ефективност и ефикасност в организациите е немислима без адекватната дейност на ръководителите. Те планират, организират, ръководят и контролират всички процеси

в организациите. Процесът на взаимодействие между индивидите в групата и между групите в организацията е процес на разгръщане на междуличностни и междугрупови човешки взаимоотношения. Тези взаимоотношения имат своя специфика и се осъществяват при определени закономерности.

Познаването им от ръководителите би им дало възможността да “държат нещата в ръцете си, под контрол” и да създадат условия за взаимност между организацията и служителите, така че да бъдат постигнати от една страна целите на организацията, а от друга – удовлетворени потребностите на служителите. Постигането на това състояние е възможно при наличието най-малко на следните предпоставки:

- мотивация от ръководителите да поставят в полето на управленската си дейност не само задачите, произтичащи от мисията и целите на организацията, но и да са загрижени за благополучието на подчинените си;

- разбиране, че постигането на организационните цели от една страна, и благополучието на хората в организацията от друга, са двете страни на “медала”, и че грижата само за едното от двете, рано или късно се превръща в предпоставка за влошаване на състоянието му, поради взаимната зависимост на двата фактора;

- подготовка на ръководителите и наличие на знания, навици и умения за успешно осъществяване управленските функции на позицията в йерархичната структура на организацията, разбиране на индивидуално-психичните и групово-психичните процеси и явления, възможностите за тяхното контролиране и регулиране в специфичната среда на конкретната организация;

- активно използване на консултантски услуги за диагностика на различни страни от организационната среда и човешките отношения в организацията и на тази база вземане на адекватни управленски решения.

За решаване на посочените задачи от съществено значение в съвременните организации е наличието на организационни психолози, които се явяват съветници на ръководителите по различните аспекти на организационната среда.

По силата на тази логика, монографията предлага оригинални анализи на актуални проблеми в организационната психология.

Съществен проблем, произтичащ от присъствието на човека в организацията е приспособяването му към организационната среда, към нормите и ценностите, към спецификата на човешките отношения. Този процес на приспособяване към организацията се обозначава като процес на организационна социализация. На него е посветена първа глава – “Човекът и организацията”.

Присъствието на човека в организацията обаче, винаги е съпроводено с необходимостта да се работи с други, да се взаимодейства. Т.е. човек е принуден да бъде в една или друга група. Функционирането на групите има свои особености, познаването на които дава шанс на ръководителите да влияят върху процесите на взаимоотношения между хората не само чрез използване на властовите си пълномощия, но и на социалнопсихично ниво, т.е. да завоюват уважение и готовност от хората да бъдат следвани. Във втора глава се разглежда именно процесът на формиране и етапите на развитие на групите като социалнопсихични образования, особеностите на функциониране на груповата психика и особеностите на социалнопсихичните явления в малките работни групи.

Често явление в организациите са промените както в организационно отношение, така и в техническо и технологично. Промените са стимул, който предизвиква различни, понякога противоположни реакции. Често организационните промени предизвикват съпротиви у служителите, които се проявяват под различна форма. В трета глава е направен опит психологически да се обясни защо се появяват съпротивите и под какви форми.

При бързо променящата се социална и технологична среда все по-актуален става проблемът за адаптивните и функционални възможности на човека. Това обяснява и особеният интерес, който предизвиква проблемът за стреса в аспектите му за причините, пораждащи нетолерируеми нива, последиците от него, стратегиите за справянето в индивидуален и в организационен план. Стресът няма еднозначно негативни последици. Затова и възможността да се управляват нивата му в организационната среда, позволява той да се използва като продуктивна и естествена сила. Пренебрегването на проблема за стреса в организациите обаче, може да доведе до изразено негативни последици, както в индивидуален план, така и в организационен. Това мотивира разработването на четвърта глава – “Управление на стреса в организацията – необходимост и възможности”. На заинтересования читател се предлагат редица стратегии за контрол и управление на стреса, които успешно могат да се приложат в практиката на ръководителите в различни организации.

Изследователите в областта на организационната психология отдавна са забелязали, че служителите в различните организации, при равни други условия, по-леко и с готовност приемат позицията на тези ръководители, към които изпитват емоционално позитивно отношение- симпатия, привързаност. Пета глава е посветена на този интересен проблем от взаимоотношенията — “ръководител-подчинен”. В него е направен опит да се разкрие психичният механизъм, чрез който ръководителите могат да “завоюват” уважение, симпатия, да станат привлекателни.

Функционирането на организациите като социални субекти е свързано със синхронизирането на активността на много индивиди и групи в организацията. Средството, което се използва за целта, са комуникациите в организацията. Това е професионалното общуване, което има свои специфични особености и е обект на самостоятелен научен анализ не само в организационната психология, но и в научни области като управлението (мениджмънта). В шеста глава акцентът е поставен върху психологичните аспекти на комуникациите в организацията, разбира се, без да се подминават и организационните проблеми. Съществено внимание е обърнато на комуникацията като процес на размяна на информация, взаимодействие и взаимовлияние между служителите. Отделно са разгледани особеностите на вербалната и невербалната комуникация, възможните проблеми в междуличностната комуникация. Съществен момент от комуникацията на ръководителите е възможността да влияят на служителите за промяна на нагласите им по посока и в съзвучие с организационните цели. Това е проблемът за убеждаващата комуникация. Направен е опит да се изследват факторите, от които зависи превръщането на комуникацията на ръководителите с подчинените им в убеждаваща. Разгледани са типични междуличностни и междугрупови конфликти и възможностите за тяхното разрешаване.

Съществена страна от функционирането на организациите е проблемът за тяхната ефективност и ефикасност. Най-общо ефективността се отнася до постигането на целите и коректното изпълнение на задачите, а ефикасността – до това, работата да бъде извършена с най-малко усилия, време и ресурси. В седма глава – “Ефективност и ефикасност на организациите. Организационна култура”, се предлага анализ на тези проблеми, центриран именно около психологичната им същност. Като основен показател за ефективност и ефикасност е изведена “психофизиологичната цена на дейността”. Т.е. една организация е ефективна и ефикасна не тогава, когато просто са постигнати целите ѝ. Необходимо е да е налице взаимно удовлетворение – на работодателите и потребителите от качеството на продукта от една страна, и от друга страна, на служителите в организацията от това, че присъстват и се трудят в организацията. На тази база се дефинира и понятието “организационна култура”. Изяснени са основните характеристики на организационна култура.

Осма глава е посветена на проблемите на лидерството и ръководството. Разглежда основни понятия в организационната психология и управленската наука, които се използват за обозначаване на специфични страни от йерархията на отношенията в организацията. Ръководството е израз на позицията, заемана в официалната структура, израз на притежаваната власт, докато лидерството е социалнопсихичен процес и резултат от междуличностната интеракция в дадена група в организацията. С издаването на западна преводна литература у нас, настъпи известно объркване и неяснота в употребата на тези понятия. Ето защо осма глава започва с диференциация на тези две понятия, целяща да разкрие по-добре особеностите на двете явления. По-нататък са разгледани най-разпространените теории за лидерството и възможността елементи от тях да се ползват в практиката на ръководителите така, щото те от формални носители на властови правомощия да се превръщат и във водачи, в неофициални лидери, което ще рече да притежават възможността да влияят на социалнопсихично ниво. Казано по друг начин, да провокират у подчинените си готовност да ги следват, доброволно да им се подчиняват.

Девета глава е посветена на съществена страна от дейността на ръководителите – вземането на решения. Властващото разбиране по отношение на вземането на решения е, че човек винаги избира от няколко алтернативи, след преценка на ефективността на всяка от тях. В тази глава е направен опит този мит да бъде разбит, като се предлагат модели за вземане на решения, които не са свързани с оценка и избор на алтернативи. Тези модели са особено полезни за ръководители от организации, които работят при дефицит на време, информация и при условия, които предполагат заплаха за живота и здравето на хора.

Отделните глави са написани така, че могат да се ползват самостоятелно, като отделни тематични единици. Анализът е преди всичко социално-психологичен. Базата за анализите са различните социално-психологични и психологични теории, „властващи“ в съвременната наука.

Като цяло в монографията са представени оригинални анализи и интерпретации на значими за организационната психология проблеми, като анализите са центрирани около човека и неговите преживявания в организационна среда. Сред най-значимите са:

- Предложена е оригинална концепция за необходимостта „психофизиологичната цена на дейността“ на служителите да е ключов фактор при оценка на ефективността и ефикасността на организацията;
- Разработена е концепция за същността, целите и задачите и са синтезирани групи стратегии за управление на стреса в организационна среда, както на основата на изследвания на други автори, така и на собствени емпирични изследвания;
- Анализирани от психологична гледна точка са съпротивите на служителите и проявите им при организационна промяна;
- Разработени са специфични аспекти на взаимоотношенията „ръководител – подчинен“, особено в аспект на професионалното общуване.
- Представени са модели за вземане на решения, които имат специфично приложение при условия на дефицит от време и информация.

III. Представените в описаните по-горе две монографии проблеми на организационната психология, са предмет на анализ и в редица други научни публикации, като в голяма част от тях са представени емпирични изследвания в конкретни организационни среди, а друга част разглеждат концептулни проблеми. Основният акцент е около проблема за критериите за оценка на ефективността в

организацията и на тази база залаганата “психофизиологичната цена на дейността”, като възлов критерий. В тази връзка широко в научните публикации по-долу са залегнали проблемите на удовлетвореността от труда, привързаността към организацията, стреса и бърнаута на работното място, механизмите и динамиката им. Разгледани са и някои страни от лидерската изява на ръководителите и възможностите за подготовка чрез използване на различни модели за целта. Разгледани са специфични аспекти на организационната култура и критерии за оценката ѝ. Особено внимание получава и проблема за психологичния подбор на служители, като са синтезирани изходни правила (принципи), които са методологична база за осъществяване на тази дейност.

Резултатите от изследване на посочените проблеми са отразени в следните публикации:

Студии

1. Стоянов, В. (2004). ВЪОРЪЖЕНИТЕ СИЛИ КАТО ОРГАНИЗАЦИЯ И ТЯХНАТА ЕФЕКТИВНОСТ (СОЦИАЛНОПСИХОЛОГИЧНИ И УПРАВЛЕНСКИ АСПЕКТИ). – В: Обществени науки в XXI век. Част втора София, Военно издателство, с. 7 – 30, ISBN 954-509-289 – 0.

2. Стоянов, В. Д. Маркова. (2007). Профил на българския офицер от гражданското корабоплаване. Варна, ИК „ Морски свят”, ISBN 978 - 954-9484-09 – 0, 32 стр.

Изд. на англ. език: - Stoyanov, V., D. Markova (2007). Profile of Bulgarian Merchant Marine Officers. Maritime World Publishing House Ltd.; ISBN 978 - 954-9484-10 -6.;

Изд. на тагалог (филипинско наречие) - Stoyanov, V., D. Markova (2007) MAANYONG KATANGIAN NG MGA MANDARAGAT NA OPISYALER NG BULGARIA. Maritime World Publishing House Ltd.; ISBN 978 - 954-9484-11 –3.

Статии в списания и периодични научни издания

1. Христова, В., Стоянов, В.(2007). Синдромът “Професионално изпепеляване” при работещи в социалната сфера. // Известия на Съюза на учените – Варна. Серия Медицина и екология 2`2006/1`2007, с. 39-44, ISSN 1310 - 5833.

2. Стоянов, В. (2007). Модели за вземане на решения от командирите на тактическо равнище във ВЪОРЪЖЕНИТЕ СИЛИ. //Военен журнал, кн. 5/ 2007, с. 75-85, ISSN 0861 - 7392.

3. Стоянов, В. (2009). Професионален стрес и стратегии за справяне при учители в условията на реформа.//Психологични изследвания, кн.2, с.121-130. ISSN 1311 - 4700.

4. Стоянов, В., Колев, Б.. (2009). Удовлетвореност от труда и привързаност към организацията. // Годишник, том XV, Варна, ВСУ ”Ч. Храбър”, с. 89-104. ISSN 1310 – 800X.

5. Стоянов, В. (2010). Комбинирани влияния на кумулирания стрес и стратегиите за справяне върху депресията. // Известия на съюза на учените – Варна, 1/2010, с. 117-123, ISSN 1310 - 6376.

Доклади от конференции и конгреси

1. Стоянов, В., Николова, Н. (2002). Управление на стреса в организацията (Опит за концепция). –В: Научни трудове, книжка № 71. Военни науки. Естествени науки. В. Търново, с. 448-456.

2. Стоянов, В. (2004). Ситуациите и тяхната психологична същност. – В: Приложна психология и социална практика. Варна, ВСУ”Ч. Храбър”, с. 50-59. ISBN 954 – 715 – 252-1.
3. Стоянов, В. (2004). Ситуациите като психична реалност. – В: Психологията пред предизвикателствата на новото време (Сборник). Варна, Псидо, с. 42-48. ISBN 954 – 9996 – 32-8.
4. Stoyanov, V. (2006). Organizational Culture and Morality in the Armed Forces. In. Military Leadership and Ethics. (G. Karastoyanov, ed.), Sofia. ISBN 978-954-509-375-3 <http://rdsc.md.government.bg/BG/Activities/Publication/MilitaryLead/1-11-Stoyanov.pdf>
5. Стоянов, В., Белев, Б. (2006). Разработване на методика за оценка на ефективността от подготовката на морските кадри за осъществяване на управленски и лидерски функции.– В: Морски научен форум. Обществознание. Приложна лингвистика и чуждоезиково обучение. Том 4. Варна, ВВМУ “Н. Й. Вапцаров”, с. 218-225 . ISSN 1310 – 9278.
6. Александров, И., Стоянов, В. (2007). Социално-психологически аспекти при изследване ефективността на лидерското изграждане във военна среда. . –В: Военно-научен форум 2007, с международно участие. Сборник научни трудове, В. Търново, с.118-126. ISSN 13113-0390.
7. Александров, И., Стоянов, В. (2007). Ситуациите в развитието на моделите за ефективно лидерство - В: Приложна психология и социална практика. Варна, ВСУ”Ч. Храбър”, с. 385-392. ISBN 978-954 – 715 – 391-2.
8. Stoyanov, V. (2009). Coping with stress at different levels of working stress // *Bulgarian Journal of Psychology, issue 1-4, South-East European Regional Conference of Psychology 30.X - 1.XI. 2009, Sofia, Conference Papers, Part Two, 545-555.*
9. Стоянов, В. (2009). Промените в организацията и съпротивата на служителите.– В: Сборник с доклади от годишната университетска научна конференция на НВУ “В. Левски”, Том 5. В. Търново, НВУ “В. Левски”, с. 159-165, ISSN 954-753-035-6.
10. Stoyanov, V. (2009). Methodological basis for the research and evaluation of the psychological profiles of the applicants to the military academies. – В: Сборник с доклади от годишната университетска научна конференция с международно участие на НВУ “В. Левски”, Том 1. В. Търново, НВУ “В. Левски”, с. 126-132, ISSN 954-753-035-6.
11. Стоянов, В. (2010). Медиаторен модел за влияние на оценките за организационната среда върху депресията.- В: Съвременни социални и психологически изследвания. Велико Търново, ВТУ „Св.Св. Кирил и Методий” (под печат).
12. Стоянов, В. (2011). Влияние на оценките за организационната среда върху неврастенията през медиатор кумулирания стрес. В: Приложна психология и социална практика. Том II. Варна, ВСУ”Ч. Храбър”, с. 431-444. ISSN 1314-0507.
13. Стоянов, В. (2011). Медиаторен модел за влияние на оценките за организационната среда върху ситуативната тревожност. В: Приложна психология и социална практика. Том II. Варна, ВСУ”Ч. Храбър”, с. 458-472. ISSN 1314-0507.
14. Stoyanov, V. (2011) COMBINED INFLUENCES OF CUMULATED STRESS AND COPING STRATEGIES UPON DEPRESSION. The 12th European Congress of Psychology ISTANBUL 2011 - 04 /08 July, Oral abstracts, p. 362.

Учебно помагало

Стоянов, В. (2006). Организационна психология. www. E-litera.com, ISBN-10: 954-339-022-3, ISBN-13: 978-954-339-022-9 (Електронно учебно пособие с тестове и допълнителни ресурси за самоподготовка).

IV. Монография - Стоянов, В. (2005). Теория и практика на експерименталното психологично изследване. Враца, Псидо, ISBN 954-9996-38-7.

В предлаганата монография се прави опит да се анализира мястото на експерименталната психология сред останалите психологични дисциплини и да се очертае проблематиката свързана с подготовката, планирането, провеждането на експериментални психологични изследвания и анализиране на резултатите от тях. Защитен е статут на експерименталната психология като на дисциплина, занимаваща се с методологичните основи, теоретичните проблеми и практическото осъществяване на експерименталното психологично изследване. Предложени са основните задачи на експерименталната психология. Анализиране са принципите, от които се изхожда при подготовката, планирането, провеждането на експериментални изследвания и анализиране на резултатите от тях. Предложено е описание на основните методи за изследване в психологията, на базата на класификацията им, от гледна точка на дейността на изследователите.

Съществено място в монографията заема проблемът за структурата на експерименталното психологично изследване. Подробно са разгледани отделните стъпки на експерименталните психологични изследвания, теоретичните проблеми и практиката на осъществяването им. Изяснени са понятията, като: зависими и независими променливи, конкуриращи се променливи с независимите променливи, артефакти, операционализация на понятията, понятийно поле, емпирични индикатори. Подробно се разглежда проблемът за контрола над експерименталните условия, за етичните проблеми при набиране на изследвани лица и осъществяване на експерименталното въздействие. Изяснени са основни изисквания към изследователите в хода на планирането, осъществяването на експериментални изследвания и анализиране на резултатите от тях.

От тази теоретична база се преминава към разглеждане на възможни изследователски планове за осъществяване на експериментални психологични изследвания. Направен е подробен анализ на възможностите за контрол над експерименталните условия и способността за поддържане на валидността (вътрешна и външна) в определени рамки. Посочени са много практически проблеми и особености при осъществяване на експериментални изследвания.

В монографията се разглеждат и особеностите на изследователски планове, които не са експериментални, но имат важно отношение към експерименталните планове, особено на етапа на планиране на същите. Например, корелационните изследвания. Чрез тях е възможно да се пресяват несъстоятелни хипотези и да не се планират безсмислени експерименти. Анализиране са и специфични изследователски подходи, като лонгитюдния, срезовия, кроскултуралния и психогенетичния подход.

Направен е анализ на възможностите за изследване на едно-единствено изследвано лице и сравнение между плановете за изследване на едно-единствено изследвано лице и груповите изследователски планове. Анализите са подкрепени с много примери от изследователската практика у нас и в чужбина.

В синтезиран вид основните акценти в монографията са:

- Защитени са позициите на експерименталната психология и правото и на самостоятелно съществуване като научна дисциплина, с конкретен предмет, задачи и методи.
- Защитена е идеята, че експерименталната психология следва да изучава не само метода на експеримента, а и методите свързани със събирането на емпирична психологична информация, при които ролята на изследователя е пасивна по отношение на условията на изследването.
- Представена е класификация на методи за изследване в психологията, в зависимост от целите на изследването и дейността на изследователя.
- Защитена е и идеята, че експерименталната психология изучава и алтернативни на експеримента изследователски подходи, които са приложими за проверка на вероятността за каузални връзки, преди да се пристъпи към експеримент.
- Дефинирани са изследователските задачи на експерименталната психология.
- Разработена е операционализирана структура на емпиричното психологично изследване.
- Особен акцент е поставен върху диференциацията между корелационните, истинските експериментални и квази-експерименталните психологични изследвания, както и между груповите изследователски планове и изследването на едно единствено лице.

V. Допълнително по проблемите на методологията, теорията и практиката на емпиричните психологични изследвания, са разработени следните проблеми:

- Предложен е експериментален план за четири рандомизирани групи и две експериментални условия.
- Очертани са методологични проблеми при осъществяване на приложни изследвания у нас.
- Дефинирани са принципи за провеждане на психологичното изследване в рамките на психологичния подбор.

Представени са в следните научни трудове:

Учебни пособия

Стоянов, В. (2005). Експериментална психология. [www. E-litera.com](http://www.E-litera.com), ISBN 954-339-003 –7 (Електронно учебно пособие с тестове и допълнителни ресурси за самоподготовка).

Доклади от научни конференции

1. Стоянов, В. (2003). Експериментален план за четири рандомизирани групи и две експериментални условия – В: Приложна психология и социална практика. Варна, ВСУ ”Черноризец Храбър”, с. 14-19. ISBN 954 – 715 – 197-5.
2. Стоянов, В. (2005). За същността и класификация на методите за психологични изследвания – В: Приложна психология и социална практика. Варна, ВСУ ”Черноризец Храбър”, с. 18-24. ISBN 954 – 715 – 293-9.
3. Стоянов, В. (2005). За същността експерименталната психология като научна дисциплина – В: Приложна психология и социална практика. Варна, ВСУ ”Черноризец Храбър”, с. 25-28. ISBN 954 – 715 – 293-9.

4. Стоянов, В. (2008). Приложна ли е «Приложната психология в България». (Ретроспекция на една конференция). - В: Приложна психология и социална практика. Варна, ВСУ "Черноризец Храбър", с. 7-12. ISBN 978-954 – 715 – 431-5.

5. Stoyanov, V. S. (2009). Metodological basis for the research and evaluation of the psychological profiles of the applicants to the military academies. В: Сборник с доклади от годишната университетска научна конференция с международно участие на НВУ "В. Левски", Том 1. Велико Търново, НВУ "В. Левски", с. 126-132, ISSN 954-753-035-6.

6. Герчева-Несторова, Г., Стоянов, В. (2011). Приложната психология в България през погледа на изследователите – участници в ежегодната международна конференция, организирана от направление „Психология” на Варненския свободен университет „Черноризец Храбър” (ретроспективен анализ). В: Приложна психология и социална практика. Том I. Варна, ВСУ"Ч. Храбър", с. 8-17, ISSN 1314-0507.

VI. Място в публикуваните разработки заемат и темата за морския труд, за квалификацията и надеждността на офицерите и останалите членове на екипажите от гражданското корабоплаване, в духа на Международната конвенция за вахтената служба и нормите за подготовка и освидетелстване на моряците - STCW'95 на Международната морска организация (ИМО). В тази връзка:

- От социално-психологични позиции, в практико-приложен аспект, е разработен проблемът за управлението на поведението на персонала и пътниците в ситуации представляващи опасност за здравето и живота на хората, на борда на кораба. Проблемът е операционализиран до процедури в различните фази на борбата с опасност на борда на кораба.

- Разработени са и подходи за критериална проверка на знанията на морските лица във връзка с оценка на компетентността им, както и критичен анализ на съдържателната страна от подготовката и квалификацията на същите.

- На основата на емпирично изследване са анализирани особеностите в стила на ръководство на българските морски офицери, положителните аспекти и дефицитите в това направление.

- Чрез серия от експерименти са проверени възможностите за функциониране на водолази при различна дълбочина и условия.

- Изследвани са моряци попадали в плен на пирати и е разработена програма за преодоляване на хроничния стрес от пленничеството.

Разработките намират приложение при подготовката на офицерските кадри за гражданското корабоплаване, както и в рамките на квалификационната и преквалификационна дейност осъществявана у нас от Висшето военноморско училище „Н. Й. Вапцаров” и Български морски квалификационен център, гр. Варна и в центровете в Европа и Азия за фирмена подготовка на моряците на японската корабоплавателна компания “K-line”.

Резултатите от изследванията в това направление, са представени в следните публикации:

Студии

1. Стоянов, В. Д. Маркова. (2007). Профил на българския офицер от гражданското корабоплаване. В., ИК „Морски свят”, ISBN 978 - 954-9484-09 -0.

На англ. език: Stoyanov, V., D. Markova (2007). Profile of Bulgarian Merchant Marine Officers. Maritime World Publishing House Ltd.; ISBN 978 - 954-9484-10 -6.;

Изд. на тагалог (филипинско наречие) - Stoyanov, V., D. Markova (2007) MAANYONG KATANGIAN NG MGA MANDARAGAT NA OPISYALER NG BULGARIA. Maritime World Publishing House Ltd.; ISBN 978 - 954-9484-11 -3.)

2 Стоянов, В. (2004). Изискване към обучението и оценяването. – В: Медникаров, Б., В. Стоянов, Г. Финджеков, Ч. Александров, И. Александров. Прилагане на системен подход в обучението на кадри за Въоръжените сили. Варна, ВВМУ “Н. Й. Вапцаров”, с. 19-44.

Методическо ръководство

Стоянов, В. (2007). Поведение на хората в ситуации, представляващи заплаха за живота и здравето им. Приложни аспекти за корабоплаването. Варна, ВВМУ «Н. Й. Вапцаров», ISBN 978 –954-8991-54-4.

Доклади от научни конференции, семинари и конгреси

1. Стоянов, В. (2001). За необходимостта и възможностите за психологичен подбор на кандидатите за обучение по специалност “Корабоводене” във висшите училища – В: Годишник на Техническия университет във Варна. В., с. 954-960. ISSN 1311-896X.

2. Стоянов, В. Н. Консулува. (2002). Възможности за оптимизиране на психологичния подбор на кандидатите за обучение във ВВМУ”Н. Й. Вапцаров” – В: Приложна психология и социална практика. В., ВСУ”Ч. Храбър”, с. 75-82. ISBN 954 – 715 – 159-2.

3. Georgiev, K., Chr. Bozov, V. Stoyanov, Iv. Aleksandrov. (2005). THE EFFECTS OF NITROGEN NARCOSIS ON FUNCTIONAL STATUS OF INDIVIDUALITY AND PSYCHOLOGICAL PROCESSES. – Balkan Military Medical committee. 10th Anniversary congress, 02-06. 10. 2005.

4. Станков, С. К. Иванов, Б. Медникаров, В. Стоянов, И. Филипов. (2005). Морското образование в Република България – състояния и перспективи. В: - МОРСКОТО ОБРАЗОВАНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯТА НА МОРСКИТЕ КАДРИ – СЪСТОЯНИЕ И ЕВРОПЕЙСКИ ПЕРСПЕКТИВИ. Втора национална научно-практическа конференция. Доклади. В., с. 27-33.

5. Стоянов, В. Б. Белев. (2006). Разработване на методика за оценка на ефективността от подготовката на морските кадри за осъществяване на управленски и лидерски функции.– В: Морски научен форум. Обществознание. Приложна лингвистика и чуждоезиково обучение. Том 4. В., ВВМУ “Н. Й. Вапцаров”, с. 218-225 . ISSN 1310 - 9278

6. Georgiev, K., Chr. Bozov, V. Stoyanov, I. Alecsandrov, N. Shopov (2006) PERSONAL RESOURCES OF COPING EFFECTS OF NITROGEN NARCOSIS AT DIVERS. 11-th Congress of Balkan Military Medical Committee, Athens, Greece.

7. Петкова, И., В. Стоянов. (2006). Оптимизация на психологическия подбор на кандидат-курсантите за обучение по специалности за нуждите на ВМС. – В: Военно-научен форум 2006, с международно участие. Сборник научни трудове, т.3, Велико Търново, с.176-182. ISSN 13113-0390.

8. Стоянов, В., И. Александров, Х. Бозов, К. Георгиев Н. Шопов. (2006). Психично функциониране на водолази при симулативни дълбоководни спускания. .

–В: Военно-научен форум 2006, с международно участие. Сборник научни трудове, т.3, Велико Търново, с.214-218. ISSN 13113-0390.

VII. Съществен дял от публикациите са посветени на подготовката на курсантите във военните училища. Сред проблемите обект на внимание са за мотивацията на младежите за кандидатстване и обучение във военните училища, психологичния подбор на кандидатите за курсанти, като елемент от професионалния подбор на кандидатите за курсанти, удовлетвореността на курсантите от условията и дейността във висшето военно училище, провеждането на обучението в съдържателен и организационен план. Защитаваната идея за това, че ефективността и ефикасността на една организация не може и не бива да се разглежда извън удовлетвореността на хората работещи в нея, намира и тук своето естествено развитие. Тези, които се подготвят днес във военните училища, са утрешните ръководители във Въоръжените сили. В тази връзка се акцентира върху необходимостта в новите условия, като се изходи от принципа за приемственост на натрупания до момента опит, да се обърне по-целенасочено внимание на проблема за социалната компетентност на бъдещите командири, на формиране на сензитивност към човека, неговите потребности и преживявания, на мотивацията за лидерска изява на офицерите. Все във връзка със социално-икономическите, политическите и преди всичко технологичните реалности днес, е защитена идеята за необходимостта във военните училища да се премине от предимно репродуктивна към методологична подготовка и тя да стане база за изграждането на специалистите с висше образование. Т. е. обучаемите да се учат как да търсят, систематизират и анализират информацията, а не да я заучават и репродуцират. Това предполага нов аранжимент на отношенията преподавател-обучаем, със значително повишаване на активността на вторите. При бързите технологични промени, едно образование е по-дълго актуално при подобна подготовка. Предложени са теоретични модели и операционалното им приложение, за изследване на професионалната адаптация на бъдещите офицери и лидерската им подготовка. Същите са намерили приложение и в разработената и успешно защитена докторска дисертация, на която научен ръководител е и доц. д-р Валери Стоянов - Александров, И. (2008). Социалнопсихологическа диагностика на лидерската подготовка на курсанти. София, Дисертация за присъждане на образователна и научна степен „доктор”, както и в още две дисертации посветени на проблемите на военната психология.

Описаните идеи са разработени в следните публикации:

Студии

1. Стоянов, В. (2002). Социално-психологичен анализ на подготовката на курсанти във висше военно училище. – В: Обществени науки в XXI век. София, Военно издателство, с. 7 – 46. ISBN 954-509-242 – 4.

2. Стоянов, В. (2004). Изискване към обучението и оценяването. – В: Медникаров, Б., В. Стоянов, Г. Финджеков, Ч. Александров, И. Александров. Прилагане на системен подход в обучението на кадри за Въоръжените сили. В., ВВМУ “Н. Й. Вапцаров”, с. 19-44.

Доклади от научни конференции

1. Стоянов, В. (2002). За характера на подготовката на курсантите във военно училище –В: Научни трудове, книжка № 71. Военни науки. Естествени науки. В. Търново, с. 441-447.

2. Петкова, И., В. Стоянов (2006). Оптимизация на психологическия подбор на кандидат-курсантите за обучение по специалности за нуждите на ВМС. –

В: Военно-научен форум 2006, с международно участие. Сборник научни трудове, т.3, Велико Търново, с.176-182. ISSN 13113-0390.

3. Александров, И., В. Стоянов. (2007). Социално-психологически аспекти при изследване ефективността на лидерското изграждане във военна среда. . –В: Военно-научен форум 2007, с международно участие. Сборник научни трудове, В. Търново, с.118-126. ISSN 13113-0390.

4. Александров, И., В. Стоянов. (2007). Ситуациите в развитието на моделите за ефективно лидерство - В: Приложна психология и социална практика. В., ВСУ"Ч. Храбър", с. 385-392. ISBN 978-954 – 715 – 391-2.

5. Александров, И., В. Стоянов. (2008). Влияние на дългосрочната мотивация върху оптималното функциониране на курсанти във военнoучебна среда. - В: Приложна психология и социална практика. В., ВСУ"Ч. Храбър", с. 195-203. ISBN 978-954 – 715 – 431-5.

6. Stoyanov, V. S. (2009). METHODOLOGICAL BASIS FOR THE RESEARCH AND EVALUATION OF THE PSYCHOLOGICAL PROFILES OF THE APPLICANTS TO THE MILITARY ACADEMIES, В: Сборник с доклади от годишната университетска научна конференция с международно участие на НБУ "В. Левски", Том 1. Велико Търново, НБУ "В. Левски", с. 126-132, ISSN 954-753-035-6.

VIII. Разработени са съществени аспекти на човешките взаимоотношения във Въоръжените сили и организационната им култура. Анализирани в тази връзка са и определени морални принципи и адекватността им при съвременните социално-политически условия. Акцентът е поставен върху особеното място, което играят човешките отношения в поделенията на Въоръжените сили, за задоволяване на потребностите от по-висшите йерархични нива, както и необходимостта днес да се отстоява принципа за личното достойнство на военнослужещите, върховенството и правото на закона. Защитена е идеята, че взаимността между организацията и служителите е ядро за оценка на организационната култура, което означава, че организацията не може да държи сметка в дейността си само за мисията, целите и задачите си, но и за задоволяването на потребностите на военнослужещите, за преживяванията им по повод на дейността в организацията, за тяхното психично благополучие. В тази връзка, на базата на една от най-разпространените теории за човешките потребности, тази на Е. Маслоу, е направен анализ на възможностите и условията при които могат да се задоволяват същите във Въоръжените сили. Разкрити са организационните фактори, които са свързани с удовлетвореността от работата (дейността) на различни категории военнослужещи. Очертани са конкретни проблеми за отделни категории служители.

Резултатите от изследванията са отразени в следните публикации:

Студии

Стоянов, В. (2004). Въоръжените сили като организация и тяхната ефективност (социалнопсихологични и управленски аспекти). . – В: Обществени науки в XXI век. (Стояно, В. съставител). Част втора София, Военно издателство, с. 7 – 30. ISBN 954-509-289 – 0.

Статии в списания

1. Стоянов, В. (2001). Човешките отношения във въоръжените сили. // Военен журнал, кн. 4/ 2001, с. 128-134, ISSN 0861 - 7392.

2. Стоянов, В. (2007). Модел за вземане на решения от командирите на тактическо равнище във Въоръжените сили. // Военен журнал, кн. 5/ 2007, с. 75-85, ISSN 0861 - 7392.

Доклади от научни конференции и семинари

1. Стоянов, В. (2002). За характера на подготовката на курсантите във военно училище. – В: Научни трудове, книжка № 71. Военни науки. Естествени науки. В. Търново, с. 441-447.

2. Stoyanov, V. (2006). Organizational Culture and Morality in the Armed Forces. In: Military Leadership and Ethics. (G. Karastoyanov, ed.) Sofia, 2006. ISBN 978-954-509-375-3

<http://rdsc.md.government.bg/BG/Activities/Publication/MilitaryLead/1-11-Stoyanov.pdf>

3. Александров, И., В. Стоянов. (2007). Социално-психологически аспекти при изследване ефективността на лидерското изграждане във военна среда. – В: Военно-научен форум 2007, с международно участие. Сборник научни трудове, В. Търново, с. 118-126. ISSN 13113-0390.

4. Александров, И., Стоянов, В. (2007). Ситуациите в развитието на моделите за ефективно лидерство - В: Приложна психология и социална практика. Варна, ВСУ"Ч. Храбър", с. 385-392. ISBN 978-954 – 715 – 391-2.

IX. Разработени са съвременни учебни пособия по експериментална психология и организационна психология, с тестове за самоподготовка и допълнителни ресурси за самостоятелна работа, в съответствие с последните технологични възможности за Интернет базиране, интерактивност на учебните пособия и възможност за системен самоконтрол за придобитите знания от студентите. Същите се използват активно от студентите на Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“, както и от студенти на други висши училища.

1. Стоянов, В., Нешев, П. (2003). Експериментална психология. Варна, ВСУ "Ч. Храбър", ISBN 954-715-186-X.

2. Стоянов, В. (2005). Експериментална психология. [www. E-litera.com](http://www.E-litera.com), ISBN 954-339-003 –7 (Електронно учебно пособие с тестове и допълнителни ресурси за самоподготовка).

3. Стоянов, В. (2006). Организационна психология. [www. E-litera.com](http://www.E-litera.com), ISBN-10: 954-339-022-3, ISBN-13: 978-954-339-022-9 (Електронно учебно пособие с тестове и допълнителни ресурси за самоподготовка).

X. Чрез участие като експерт в проекти, финансирани от община Варна, Оперативна програма „Административен капацитет“, ФАР, чуждестранни корабни компании и други социални субекти, по планиране, провеждане на изследвания с конкретна цел, анализиране на резултатите от тях и разработване на внедрителски програми, са постигнати ефекти със значим социален, социалнопсихичен и социално-икономически ефект и е демонстрирана ролята и възможностите на психологията за оптимизиране на социалните взаимоотношения в организационен и по-широк аспект, подобряване на психичното благополучие на хората и по-адекватната социализация на децата в съвременното общество.

Голяма част от резултатите по различните проекти са представени в следните трудове:

1. Стоянов, В., Рускова, Н., Цанов, И. Училище за родители. Безопасен интернет. http://www.prevencii.com/PDF_NARCO/Binder2.pdf

2. Стоянов, В. Д. Маркова. (2007). Профил на българския офицер от гражданското корабоплаване. Варна, ИК „ Морски свят”, ISBN 978 - 954-9484-09 – 0, 32 стр.

Изд. на англ. език: Stoyanov, V., D. Markova (2007). Profile of Bulgarian Merchant Marine Officers. Maritime World Publishing House Ltd.; ISBN 978 - 954-9484-10 -6.;

Изд. на тагалог (филипинско наречие) - Stoyanov, V., D. Markova (2007) MAANYONG KATANGIAN NG MGA MANDARAGAT NA OPISYALER NG BULGARIA. Maritime World Publishing House Ltd.; ISBN 978 - 954-9484-11 –3.)

3. Стоянов, В. (2008- първо издание, 2009- второ издание). Посттравматично стресово разстройство. Същност , диагностика, терапия. Варна, Псидо, ISBN 978 - 954-9996-42 -5.

4. Караджова, Д., Консулова, Н., Петров, П., Шишков, Р, Стоянов, В. (2006). Влияние на някои биопсихосоциални фактори върху качеството на живот при пациенти с онкологични заболявания //Известия на съюза на учените – Варна, 2005-2006, с. 37-41.

5. Христова, В., Стоянов, В.(2006). Синдромът “Професионално изпепеляване” при работещи в социалната сфера. // Известия на Съюза на учените – Варна. Серия Медицина и екология 2`2006/1`2007, с. 39-44, ISSN 1310 - 5833.

6. Александров, И., Стоянов, В. (2011). Психични последици от пиратско нападение и продължително пленничество при български моряци-част първа. В: Приложна психология и социална практика. Том I. Варна, ВСУ”Ч. Храбър”, с. 380-385. ISSN 1314-0507.

7. Aleksandrov, I., Stoyanov, V. (2010). Psychological consequences from pirate’s attack and long captivity among Bulgarian seamen – second part.// Journal of Biomedical & Clinical Research, Vol. 3, Supplement 1, Number 1`2010, p. 90. ISSN 1313-6917.

8. Справочник „Анализ на съществуващите добри практики на 12-те общини на област Варна”, Стратегия за подобряване на работата на администрацията (Научен ръководител на изследването – доц. д-р В. Стоянов).

Подпис:

Доц. д-р Валери Стоянов