СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ
„ДИМИТЪР А. ЦЕНОВ“
СВИЩОВ

Катедра „Индустриален бизнес
и предприемачество“

СБОРНИК

с доклади от кръгла маса

ИНДУСТРИАЛНИЯТ БИЗНЕС И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНИ ТРАНСФОРМАЦИИ

16 октомври 2026 г.



СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЩОВ

Сборник с доклади от кръгла маса:

ИНДУСТРИАЛНИЯТ БИЗНЕС И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНИ ТРАНСФОРМАЦИИ

16 октомври 2026 г.

Академично издателство „Ценов“
Свищов, 2026

Организационен комитет:
доц. д-р Сергей Найденов
гл. ас. д-р Явор Станев
гл. ас. д-р Ивайло Костов
ас. д-р Александър Личев

Редакционен съвет:
Проф. д-р Атанас Атанасов
проф. д-р Анета Денева
проф. д-р Любчо Варамезов
доц. д-р Сергей Найденов
доц. д-р Искра Пантелеева
доц. д-р Емил Николов

Рецензенти:
проф. д-р Анета Денева – *Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов*
проф. д-р Любчо Варамезов – *Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов*
доц. д-р Сергей Найденов – *Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов*
доц. д-р Искра Пантелеева – *Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов*
доц. д-р Емил Николов – *Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов*

Сборникът с пълните текстове на докладите е изготвен и публикуван в рамките на дейностите по повод 90-годишнината на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов.

Авторите носят цялата отговорност за изразените мнения и становища, за обосноваността, достоверността и оригиналността на своите материали.

© Академично издателство „Ценов“ – Свищов

ISBN 978-954-23-2692-2

D. A. TSENOV ACADEMY OF ECONOMICS

Collection of Papers from the Round Table:

INDUSTRIAL BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP AMIDST GLOBAL TRANSFORMATIONS

16 October 2026

Academic Publishing House „Tsenov“
Svishtov, 2026

Organising committee:
Assoc. Prof. Sergey Naydenov, PhD
Head Assist. Prof. Yavor Stanev, PhD
Head Assist. Prof. Ivaylo Kostov, PhD
Asst. Prof. Alexander Lichev, PhD

Editorial committee:
Prof. Atanas Atanasov, PhD
Prof. Aneta Deneva, PhD
Prof. Lyubcho Varamezov, PhD
Assoc. Prof. Sergey Naydenov, PhD
Assoc. Prof. Iskra Panteleeva, PhD
Assoc. Prof. Emil Nikolov, PhD

Reviewing committee:
Prof. Aneta Deneva, PhD – *D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov*
Prof. Lyubcho Varamezov, PhD – *D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov*
Assoc. Prof. Sergey Naydenov, PhD – *D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov*
Assoc. Prof. Iskra Panteleeva, PhD – *D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov*
Assoc. Prof. Emil Nikolov, PhD – *D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov*

Full paper proceedings book is designed and published as part of the activities under the 90th anniversary of the D. A. Tsenov Academy of Economics – Svishtov.

All authors are fully responsible for the views and opinions expressed, as well as for the validity, reliability, and originality of their papers.

© Academic Publishing House „Tsenov“ – Svishtov

ISBN 978-954-23-2692-2

СЪДЪРЖАНИЕ

КАЧЕСТВОТО КАТО КАТЕГОРИЯ **10**
Анета Денева

МАНИПУЛИРАНЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО – ПРЕЗ ПОГЛЕДА НА СТУДЕНТИТЕ **19**
Венета Христова

СОЦИАЛНИЯ КАПИТАЛ КАТО ФАКТОР ЗА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИЯ УСПЕХ – ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ СРЕД МЛАДИ БЪЛГАРСКИ ПРЕДПРИЕМАЧИ **34**
Любчо Варамезов, Любомир Николов

ТЕОРИИ И МОДЕЛИ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИЯ УСПЕХ **42**
Любчо Варамезов, Любомир Николов

УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИЯ ФАКТОР В ГРАЖДАНСКАТА АВИАЦИЯ **49**
Галина Тодорова

ПРЕДПОСТАВКИ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕНИ ПРЕДПРИЯТИЯ КАТО ДОСТАВЧИК НА МАЛКИ ТЪРГОВСКИ ФИРМИ **55**
Даниел Павлов, Виолета Янколова-Али

ОТ ЧОВЕКОЦЕНТРИЗЪМ КЪМ КОГНИТИВНА АВТОНОМИЯ – КОНЦЕПТУАЛИЗИРАНЕ НА ИНДУСТРИЯ 6.0 В ЕРАТА НА ИЗКУСТВЕНИЯ ИНТЕЛЕКТ **60**
Емил Николов

ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИ ИНОВАЦИИ ЧРЕЗ КРЪГОВИ МОДЕЛИ – НОВИ БИЗНЕС ВЪЗМОЖНОСТИ В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНИ ТРАНСФОРМАЦИИ **73**
Искра Пантелеева

РОЛЯТА НА ИНТЕЛИГЕНТНИТЕ ЦИФРОВИ ЕКОСИСТЕМИ В ДИГИТАЛНАТА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ **80**
Кремена Маринова-Костова

ТЕХНИЧЕСКИЯТ ПРОГРЕС И ИНОВАЦИИТЕ ВЪВ ФИЛОСОФСКИ КОНТЕКСТ **86**
Пламен Павлов

ДИГИТАЛНИ ИНОВАЦИИ В ОТЧИТАНЕТО НА УСТОЙЧИВОСТТА И УПРАВЛЕНИЕТО НА РИСКА В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ **95**
Радосвета Кръстева-Христова

ПРЕКИТЕ ЧУЖДЕСТРАННИ ИНВЕСТИЦИИ -КРИТИЧЕН ПРЕГЛЕД И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В УСЛОВИЯТА НА ПЪЛНОПРАВНО ЧЛЕНСТВО В ЕВРОЗОНАТА **103**
Сергей Найденов, Добрин Ганчев

ВЛИЯНИЕ НА ДИГИТАЛНИТЕ ТЕХНОЛОГИИ В ИЗКУСТВЕН ИНТЕЛЕКТ ВЪРХУ ЕЛЕКТРОННИТЕ ПРОДАЖБИ: ЕВРОПЕЙСКО СРАВНИТЕЛНО ПРОУЧВАНЕ **114**
Симеонка Петрова

СТРУКТУРНИ ПРОМЕНИ НА ВЪГЛЕРОДНИТЕ ЕМИСИИ ПО ИЗТОЧНИЦИ НА ЗАМЪРСЯВАНЕ **123**
Стела Касабова

РАЗВИТИЕ НА ЕЛЕКТРОННАТА ТЪРГОВИЯ В ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ ПРЕРАБОТВАЩАТА ПРОМИШЛЕНОСТ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПРЕЗ ПЕРИОДА 2016–2025 г. **131**
Зоя Иванова

ДИГИТАЛИЗАЦИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕНИТЕ ПРОЦЕСИ В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ **141**
Ивайло Костов

ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА СЛАБИТЕ МЕСТА В ИНСПЕКТИРАНИЯ ОБЕКТ **149**
Надежда Цветкова

IMPROVEMENTS IN ENTERPRISE OPERATIONS MANAGEMENT RESULTING FROM THE APPLICATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE **156**
Stefan Kalpachev

ОПТИМИЗИРАНЕ НА БЪЛГАРСКАТА ПОЛИТИКА В ОБЛАСТТА НА МЕЖДУНАРОДНАТА ТЪРГОВИЯ С БИОЛОГИЧНИ РЕСУРСИ **163**
Цветелина Кабакчиева

ПРЕКИ ЧУЖДЕСТРАННИ ИНВЕСТИЦИИ В БЪЛГАРИЯ - ДИНАМИКА И ЗНАЧЕНИЕ ЗА ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ **169**
Явор Станев

РАЗВИТИЕ НА ПАМУКОПРОИЗВОДСТВОТО В БЪЛГАРИЯ **176**
Александър Личев

ОСНОВНИ ПОДХОДИ ЗА КЛАСИФИКАЦИЯ НА ТРУДОВАТА МОТИВАЦИЯ В КОНТЕКСТА НА МРЕЖОВОТО ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯТА **185**
Анелия Станева

РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СЪВРЕМЕННАТА ИКОНОМИКА – ОБХВАТ И СЪДЪРЖАТЕЛНИ КОМПОНЕНТИ **191**
Деница Гъркова

ОРГАНИЗАЦИОННО УЧЕНЕ И ESG ИНТЕГРАЦИЯ ЧРЕЗ ИГРОВО-БАЗИРАНО ОБУЧЕНИЕ **198**
Десислава Белева-Димитрова

ПРИЕМЪТ НА ЧУЖДЕСТРАННИ СТУДЕНТИ В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНА КОНКУРЕНЦИЯ: ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И КОНТРОЛНИ МЕХАНИЗМИ **208**
Диана Маринкова

ИНОВАЦИОННО РАЗВИТИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА В УСЛОВИЯ НА ПРЕХОД КЪМ ИНДУСТРИЯ 5.0 ..... **214**
Захари Пенев

ОСОБЕНОСТИ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В СЪВРЕМЕННАТА ИКОНОМИКА **222**
Калин Борисов

ТЕОРЕТИЧНИ МОДЕЛИ ЗА ИНОВАЦИОННО РАЗВИТИЕ НА ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ **230**
Калин Борисов

АНАЛИЗ НА НОРМАТИВНАТА БАЗА И НА КОЛИЧЕСТВАТА ПУСНАТО НА ПАЗАРА ЕЛЕКТРИЧЕСКО И ЕЛЕКТРОННО ОБОРУДВАНЕ **237**
Калин Карев

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД ПРОЕКТНОТО ФИНАНСИРАНЕ НА ТУРИСТИЧЕСКИЯ СЕКТОР В БЪЛГАРИЯ **248**
Мария Иванова Павлова-Кондрова, Любка Минчева Илиева

ПАЗАРНО РАЗВИТИЕ НА БИОБАЗИРАНИТЕ ИНДУСТРИИ В УСЛОВИЯТА НА ГЛОБАЛНИ ТРАНСФОРМАЦИИ **255**
Преслав Георгиев

УПРАВЛЕНИЕ НА ЗНАНИЕТО В БИЗНЕС ОРГАНИЗАЦИИТЕ – ПРОБЛЕМИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА **262**
Стела Маринова, Любчо Варамезов

ЗЕЛЕНИ ТЕХНОЛОГИЧНИ ИНОВАЦИИ И СТОЙНОСТ НА ФИРМАТА В КИТАЙСКИЯ ИНДУСТРИАЛЕН СЕКТОР: МОДЕРИРАЩАТА РОЛЯ НА ФИНАНСОВИТЕ ОГРАНИЧЕНИЯ **270**
Синюе Ду

РОЛЯТА НА КОНТРОЛА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО В ЗЕМЕДЕЛИЕТО ЧРЕЗ ФИНАНСОВОТО ПОДПОМАГАНЕ ПО ДИРЕКТНИТЕ ПЛАЩАНИЯ В РАМКИТЕ НА ОБЩАТА СЕЛСКОСТОПАНСКА ПОЛИТИКА **283**
Снежана Парушева-Ламбева

ПРЕХОД НА БЪЛГАРИЯ КЪМ ИНДУСТРИЯ 5.0 ..... **296**
Тихомир Георгиев

ПЛАНИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ – РЕЗУЛТАТИ ОТ ЕМПИРИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ В ОБЛАСТ ВАРНА **303**
Явор Каравелски

ESG ЕФЕКТИВНОСТ И СТОЙНОСТ НА ФИРМАТА ПРИ ПАЗАРНО ПОГРЕШНО ОЦЕНЯВАНЕ: ДАННИ ОТ ИНДУСТРИАЛНИЯ СЕКТОР НА КИТАЙ **310**
Ян Фу

ЕВРОПЕЙСКА СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ И ВНЕДРЯВАНЕ НА МАЛКИ МОДУЛНИ РЕАКТОРИ В ЕВРОПА - ПРАВНИ, ПОЛИТИЧЕСКИ И СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ ЕФЕКТИ ЗА БЪЛГАРИЯ **323**
Албена Белянова, Борислав Боев

ФОРМИРАНЕ НА ПЪРВОНАЧАЛНА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКА ГРАМОТНОСТ У ПЪРВОКЛАСНИЦИТЕ В КОНТЕКСТА НА РЕАЛНА ПАЗАРНА СРЕДА **334**
Милка Венкова

ВЛИЯНИЕТО НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА ВЪРХУ УПРАВЛЕНИЕТО И РАЗВИТИЕТО НА СЪВРЕМЕННИЯ БИЗНЕС **340**
Даяна Пламенова Лучева

ДИГИТАЛНИТЕ ТЕХНОЛОГИИ КАТО СРЕДСТВО ЗА ОПАЗВАНЕ И ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО……...383
Димитрийка Чакова

ВНЕДРЯВАНЕ НА КРЪГОВА ИКОНОМИКА И ЗЕЛЕНИ ТЕХНОЛОГИИ КАТО ФАКТОР ЗА УСТОЙЧИВ БИЗНЕС **357**
Милена Христова

МАНИПУЛИРАНЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО – ПРЕЗ ПОГЛЕДА НА СТУДЕНТИТЕ

проф. д-р Венета Христова[1]

Резюме: *Докладът изследва възприятията на студентите за манипулирането на работното място, неговите проявления, причини и последици. На основата на емпирично проучване, проведено през февруари 2025 г. и февруари 2026 г. се анализират разпознаването на манипулативни практики и нагласите към тях като фактор за бъдещото професионално поведение.*

Ключови думи: *манипулация на работното място; организационно поведение; междуличностни отношения; студенти; трудови отношения.*

JEL: M12, D23, J24

WORKPLACE MANIPULATION – THROUGH THE STUDENTS' VIEW

Prof. Dr. Veneta Hristova

Abstract: *The paper explores students' perceptions of workplace manipulation, its manifestations, causes and consequences. Based on an empirical study conducted in February 2025 and February 2026, the recognition of manipulative practices and attitudes towards them as a factor for future professional behavior are analyzed.*

Keywords: *workplace manipulation; organizational behavior; interpersonal relationships; students; labor relations.*

JEL: M12, D23, J24

1. Въведение

Бурното развитие на индустрията, влиянието на глобализацията и дигитализирането на процесите през последните години драстично промениха начина, по който се прави бизнес. Навлизането на смарт и дигиталните технологии, променената бизнес среда оказаха значително влияние върху потребностите и очакванията на бизнеса (Петрова, 2019, с. 144). Паралелно, работното място също претърпя множество изменения, които не само се отнасяха до физическите му параметри, но обхванаха начина на

[1] vhristova@ts.uni-vt.bg, ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“

организация, комуникация, взаимодействие между хората и контрола върху работата. Най-осезаема е промяната, която работното място претърпя по време на пандемията – трансформирана бе значителна част от заетостта, която от осъществявана в конкретно физическо място премина към такава в хибриден или виртуален вариант. Въпреки че през последните години се наблюдава частично завръщане към присъствената заетост, все пак през 2024 г. 9% от служителите в ЕС работят хибридно, а 16% понякога работят от дома си (Eurofund, 2024). Дейностите, осъществявани на работното място също претърпяват чувствителни трансформации – наблюдава се интензивно прилагане на инструменти за онлайн срещи, платформи за сътрудничество и обмен на информация, чатове в и извън рамките на организацията и др. Около 40% от работещите в ЕС вече използват инструменти за онлайн срещи регулярно, а 35% използват електронни платформи за сътрудничество (Eurofund, 2026). Логично, в тази среда навлизането на изкуствения интелект (ИИ) също е динамично и от помощен инструмент той се превърна в участник в работния процес, който автоматизира задачи, генерира съдържание, анализира данни и т.н. Този преход е особено видим и в обучението и развитието на човешкия капитал, включително в аграрния сектор, където ИИ подпомага персонализирането на ученето и внедряването на цифрови умения (Бянов, 2026). Навлиза и вече все по-широко се прилага т. нар. алгоритмичен мениджмънт, при който алгоритми разпределят задачи, извършват наблюдения, оценяват и контролират служителите не само в дигитално свързаните индустрии, но вече и в потрадиционно настроените организации (ILO, 2024). Тези съществени изменения на работното място водят след себе си промени в отношенията между заетите и начина, по който им се оказва въздействие, а от там разкриват поле за появата на нови форми на негативни явления като манипулирането на работното място. Основната цел на настоящата разработка е да проучи и анализира възприятията на студентите относно същността, разпространението, формите и последствията от манипулирането на работното място, както и да се проследи наличието на промени в техните оценки в рамките на две последователни изследвания. За целта: се очертават теоретичните параметри на манипулиращото поведение в работна среда; идентифицират се възприеманите като най-разпространени форми и техники на манипулиране на работното място; проучва се личният опит на респондентите с прояви на манипулиране в организационна среда; установят се основните субекти и направления на манипулативно въздействие; анализира се оценката на студентите относно последствията от манипулирането за служителите, междуличностните отношения и организацията. Емпиричното проучване е проведено през февруари 2025 г. и повторено през февруари 2026 г. и позволява да се извършва сравнение между резултатите от двете анкетни проучвания.

2. Теоретични разбирания за манипулацията на работното място

Научната област, която третира манипулирането на работното място е широка и трудно може да се определи от кога е в полето на изследователския интерес. Според Хиггинс, Джъдж и Феррис (Higgins, Judge and Ferris, 2003) един от ранните изследователи, които въвеждат в поведенческите науки разбирането за съзнателното управление на впечатленията в междуличностните взаимодействия, е Гоффман (Goffman, 1955). Макар идеята за манипулацията да е позната и преди, приносът му се състои в това, че индивидите целенасочено конструират и представят определени социални роли, чрез които формират желан образ и идентичност пред другите. Подобно поведение може да бъде насочено не само към утвърждаване на определено социално възприятие, но и към постигане на конкретни лични ползи. В периода на 70-те до средата на 80-те години на миналия век поредица от изследвания с фокус върху тактиките за влияние в организации се осъществяват от Кипнис и съавтори (позоваване по Higgins, Judge and Ferris, 2003 на трудовете: Kipnis & Cosentino, 1969; Kipnis & Vanderveer, 1971; Kipnis, Schmidt & Wilkinson, 1980; Kipnis & Schmidt, 1982; Kipnis & Schmidt, 1984), в т. ч. и труд от 1980 г. (Kipnis, Schmidt & Wilkinson, 1980), който се счита за първото систематично емпирично изследване на тактиките за влияние в организациите. В рамките му те провеждат две изследвания като при първото идентифицират 370 конкретни тактики, групирани в 14 категории, а при второто - извеждат осем основни измерения на организационното влияние: асертивност, подмазване, рационалност, санкции, размяна, възходящи призиви, блокиране и коалиции (assertiveness, ingratiation, rationality, sanctions, exchange, upward appeals, blocking и coalitions). Макар авторите да използват понятието *influence tactics*, а не „манипулиране на работното място“, това проучване бележи важен ранен етап в емпиричното изследване на тактиките за междуличностно влияние в организационна среда.

В съвременен контекст манипулирането „възниква, когато даден субект чрез измама или натиск се опитва да отклони действията на друг човек от резултата, който самият манипулиращ смята за оптимален за този човек“ (Jalsenjak & Richards, 2025). Авторите извеждат два основни механизма, през които то се осъществява, а именно: измама (trickery/deception) и натиск (pressure) като към тях се добавя и експлоатирането на слабости или уязвимости на служителя. През погледа на мениджърите Луо и Уанг (Luo & Wang, 2026) извеждат явлението като модел от прикрити, индиректни и психологически контролиращи поведения, използвани от тях за въздействие върху мислите, емоциите и поведението на служителите за постигане на собствени цели. Те разработват и измервателна скала за Манипулативно поведение на лидера на работното място.

Без да се претендира за изчерпателност е видно, че манипулирането е обвързано с пряко или непряко въздействие в рамките на трудовите отношения, при което чрез използването на разнообразни механизми върху едно лице друго се стреми да промени трудовото му поведение за собствен интерес, като по този начин ограничава автономността на засегнатото лице. В подкрепа на твърдението, при класифициране на широчината на трудовите междуличностни отношения манипулацията е базов комуникационен индикатор за отрицателност (Стоянов, 2025). Прилагат се изключително разнообразни похвати като фалшиви обещания, ласкателство, изолация, власт, заплахи или етикетиране. Манипулативното поведение резултира в появата и разрастването на такива уродливи проявления на съвременното работно място като професионалното прегряване, отегчението на работното място, апатията на работа, размиването на границите трудов живот – личен живот, мобинг, булинг, газлайтинг и др., които имат негативни последствия за благополучието на служителите, а от там и за цялостната организационна ефективност (Singh, Gupta, & Sarda, 2026).

През последните няколко години се появяват и разработки с фокус върху манипулацията чрез ИИ, които са свързани с възможността алгоритмичните системи да оказват прикрито въздействие върху човешките възприятия, предпочитания и поведение. Каррол и кол. (Carroll et al, 2023) извеждат какво представлява манипулативната система с ИИ като такава, която действа така, сякаш преследва стимул за преднамерена и прикрита промяна на човек или друг агент. Особено внимание авторите отделят на стимулите, намерението, прикритостта и потенциалната вреда като ключови елементи на манипулацията от системи с ИИ.

Казаното до тук позволява да отбележим сложността и широката обхватност на манипулацията на работното място, чието съществуване и насърчаване води сериозни негативи в индивидуалните и организационните резултати. За студентите, които са навлезли или тепърва навлизат в професионалната среда, разбирането на тези динамики е от съществено значение за изграждането на здравословни работни отношения и за разпознаването на потенциално манипулативни ситуации.

3. Методика на изследване

Манипулирането на работното място представлява многопластов феномен, който оказва съществено влияние върху междуличностните отношения и работните резултати, но рефлектира съществено и върху организационната динамика. Настоящият доклад изследва този проблем през погледа на студентите, които навлизат в професионалната среда и се или ще се сблъскват с различни форми на манипулативно поведение. Проучването се реализира чрез количествен изследователски подход, като основен метод за събиране на първична информация е анкетното проучване. То е конструирано с общо 9 въпроси, от които 4 са затворени и 5 отворени.

Целта е да се установят възприятията и оценките на студентите относно формите, разпространението и последствията от манипулирането в работна среда. Обект на изследването са студенти в задочна форма на обучение, тъй като значителна част от тях съчетават обучението си с трудова заетост и притежават практически опит в конкретни организации, а това позволява разглеждането на проблема както през академична, така и през професионална перспектива. Предмет на изследване са техните възприятия, оценки и практически наблюдения относно манипулативното поведение на работното място.

Емпиричното изследване включва две последователни анкетни проучвания, проведени през февруари 2025 г. и февруари 2026 г. сред студенти в задочна форма, обучаващи се в ПН 3.7 Администрация и управление. Обучението на тези студенти е насочено към придобиването на знания, умения и нагласи към управление на оперативно, средно и в бъдеще и топ нива. Предполага се, че именно тези студенти ще са бъдещи мениджъри, които ще управляват хората на работните им места и следва да ограничават и не допускат навлизането на негативни практики в междуличностните трудови отношения. Набраните данни позволяват съпоставяне на резултатите от двете изследвания и идентифициране на тенденции и промени във възприятията на респондентите. В двете проучвания участват различни лица, на които се представя еднакъв структуриран въпросник.

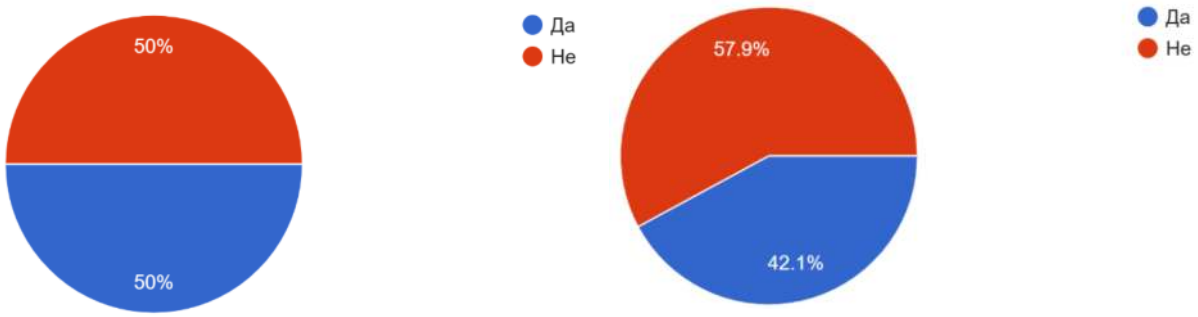
Анализът на емпиричните данни се основава на описателен и сравнителен подход, като резултатите от двете проучвания се съпоставят по идентични или съпоставими показатели. Анализират се честоти и относителни дялове на отговорите, както и измененията в оценките и ранжирането на отделните прояви на манипулиране. Получените резултати позволяват да се очертаят доминиращите представи на студентите за манипулирането на работното място и да се проследи тяхната динамика в периода 2025–2026 г. При интерпретацията се отчита ограничението, че резултатите представят субективните възприятия на конкретните изследвани групи и не следва автоматично да бъдат съотнасяни към всички студенти или заети (или наети) лица.

4. Резултати и дискусия

Осъществяването на трудова дейност в силно динамична и конкурентна среда за съжаление води и до появата и понякога разрастването на негативни проявления за хората, които деформират отношенията между тях и водят до трайни резултати, намаляващи конкурентоспособността на цялата компания. Едно от тези проявления е манипулирането на работното място, произтичащо от конструкцията на механизмите на власт, влияние и взаимодействие между организационните субекти. В условията на ускорена дигитализация паралелно с традиционните форми на манипулиране се

появяват и нови формати, породени от алгоритмичния мениджмънт и все по-увеличаващата се информационна асиметрия.

В проучването за манипулирането на работното място са се включили доброволно общо 43 задочни студенти като 24 от тях са отговорили през февруари 2025 г., а 19 – през февруари 2026 г. Проведеното проучване е изцяло анонимно и е извършено с научни цели. От респондентите в момента на проучването са работили общо 37 души, а 6 не са били заети. При осъществяването на проучването това бе и апел към студентите – да отговарят на анкетата онези от тях, които са в заетост и/или имат опит с манипулиране на работното място.



февруари 2024 г. – февруари 2025 г. февруари 2025 г. – февруари 2026 г.

Фигура. 1. Разпределение на резултати по въпрос „През последната година наблюдавали ли сте манипулативно поведение на работното ви място“

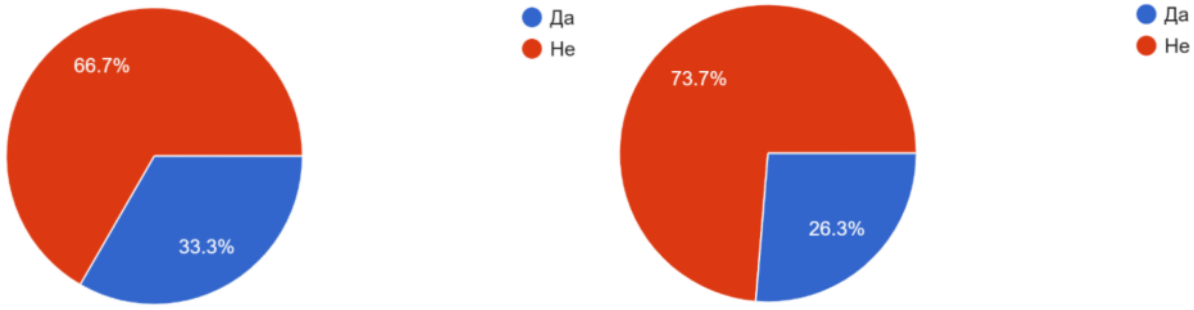
Източник: собствено изследване

На въпроса ***„През последната година наблюдавали ли сте манипулативно поведение на работното ви място“*** респондентите посочват, че според личният им опит или наблюдение е налично значително присъствие на такива практики. През първата година положителен отговор дават половината от отговорилите студенти, а данните за втората година на изследване - 42,1%, показват значителен относителен дял, т.е. повече от двама на всеки петима респонденти продължават да наблюдават такъв вид поведение на работа. Макар и да е налице намаляване в получените данни по-скоро този проблем се очертава като значим сред изследваните студенти.

Преминавайки към личният им опит запитаните студенти отговарят на въпроса ***„През последната година преживявали ли сте манипулативно поведение на работното ви място“*** по следния начин (вж. фиг. 2.).

Вторият въпрос преминава от наблюдаването към по-силния индикатор – личното преживяване на манипулативно поведение през последната година. Тук резултатите през първия период посочват 33,3% и 26,3% през втория, докато отрицателните отговори се увеличават съответно от 66,7%

на 73,7%. Това представлява намаление на положителните отговори със 7 процентни пункта като през двата периода студентите по-скоро наблюдават, отколкото лично преживяват манипулативно поведение. Разликата „наблюдавали – преживели“ е много близка – 16,7 процентни пункта през първия и 15,8 пункта през втория период и свидетелства за относителна устойчивост на съотношението между възприеманото присъствие на манипулацията в работната среда и непосредствения личен опит с нея.



февруари 2024 г. – февруари 2025 г. февруари 2025 г. – февруари 2026 г.

Фигура. 2. Разпределение на резултати по въпрос „През последната година преживявали ли сте манипулативно поведение на работното ви място“

Източник: собствено изследване

Предоставените отворени отговори дават възможност количествените резултати да бъдат допълнени с качествен тематичен анализ като сравнението между 2025 и 2026 г. позволява извеждането на някои изводи, породени от нашата практика. Запитани за ***личните им преживявания на манипулативно поведение*** те го описват предимно като натиск за по-голямо трудово натоварване, в т. ч. и чрез психологически и вербален натиск, манипулиране чрез възнаграждение и кариерно развитие, както и чрез инструментариума на различни организационни затруднения.

В резултатите от 2025 г. прави впечатление многообразието на описаните ситуации и сравнително високата емоционална наситеност на част от отговорите като най-отчетливо се откроява използването на йерархичната позиция за упражняване на натиск. Манипулацията се свързва с възлагане на допълнителна работа без последващо и релевантно възнаграждение, убеждаване на служителя да промени решение за напускане чрез обещания за по-добри условия, както и с опити за въздействие върху личното мнение. Интересен е отговора „наказание-награда“, при който публичното обезценяване на работата се съчетава с последващо индивидуално внушаване на значимост и незаменимост. В отговорите се посочва и несъответствие между заявеното и действителното управленско поведение като уверения за екипност и подкрепа, следвано от дистанциране и прехвърляне на отговорността при възникване на проблем.

Таблица 1. Тематично групиране на отговорите относно лични преживявания на манипулативно поведение

Основна форма	Проявления в отговорите	Период
Натиск за по-голямо трудово натоварване	повече задачи; работа повече от останалите; използване на способността за бързо и качествено изпълнение	2025, 2026
Манипулиране чрез възнаграждение и кариерно развитие	обещания за по-добра позиция и заплащане; „повишение“ с повече отговорности и недостатъчно възнаграждение	2025, 2026
Психологически и вербален натиск	ежедневно вербално притесняване; въздействие върху собственото мнение; налагане на мнение	2025, 2026
Противоречиво управленско поведение	декларирана подкрепа, последвана от прехвърляне на отговорност; променящи се изисквания и поведение	2025, 2026
Манипулиране чрез „наказание–награда“	публична негативна оценка, последвана от индивидуално утвърждаване на служителя като „незаменим“	2025
Използване на организационни затруднения	натиск за толерантност към други служители поради недостиг на кадри	2025

Източник: собствено изследване

При отговорите от 2026 г. примерите са по-малко, което е в е релевантно с по-нисък дял на студентите, извеждащи лично преживяно манипулативно поведение. Интересен е примерът с формално предложено „повишение“, зад което респондентът разпознава увеличаване на отговорностите без адекватно възнаграждение. Присъстват отново и налагането на мнение, както и „променящите се изисквания и поведения“, които могат да създават несигурност относно очакванията към служителя.

Казаното до тук позволява извеждането на един особено интересен резултат: студентите възприемат манипулирането предимно като осъществявано от ръководител/работодател към служител и значително по-рядко споменават за манипулиране между колеги. Това насочва към връзка между властовата асиметрия и възприеманото манипулативно поведение. Следва обаче да се отбележи, че не всяко описано негативно управленско действие непременно представлява манипулация. Това само по себе си е интересен и важен резултат, тъй като показва как студентите концептуализират и разпознават манипулацията през техния поглед.

Като потвърждение на посоката на отговорите по предходния въпрос са получените резултати от запитването ***относно основните участници в наблюдаваните процеси по манипулиране***. И през двата изследвани периода отчетливо се посочват лицата с ръководни функции, което подкрепя значимостта на вертикалното измерение на манипулативното поведение. Същевременно и през двете години присъстват колегите като участници, което индикира и за наличие на хоризонтално манипулативно

взаимодействие. В немалка част от отговорите наблюдаваме и присъствието на „аз“ изказите, които показват, че част от респондентите възприемат себе си като участници, а не непременно само като пасивни обекти на манипулирането. Това отваря важна аналитична перспектива: участниците в манипулативното взаимодействие могат да изпълняват различни роли – инициатор, обект, посредник, свидетел или съучастник в процеса.

По въпроса ***„Какви бяха последиците от манипулативното поведение върху трудовото ви представяне?“*** резултатите сочат към прояви на въздействието както към непосредственото изпълнение на трудовите задачи, така и към по-дългосрочни проявления. Наред с тях се идентифицира и група респонденти, които заявяват, че това поведение не е оказало пряко влияние върху трудово им представяне.

През 2025 г. най-силно се откроява неефективния и демотивиращ мотивационен ефект към наетите лица, който рефлектира върху постепенно намаляване на желанието да посещават работното си място и се разпростира постепенно върху цялостната атмосфера на работа. В един от случаите се достига и до напускане на организацията. Това очертава начина, по който студентите описват своя опит, а именно: манипулативно поведение - негативни емоционални реакции - демотивация - по-ниска ангажираност - намерение за напускане/напускане и извежда своеобразна последователност на въздействието. Настоящите качествени данни не могат да потвърдят тази причинно-следствена връзка, но очертават интересен порядък за последващо проучване.

Много интересен за анализ е отговорът, в който се съобщава за „по-ниско представяне на регионално ниво и по-ниско планово изпълнение на целите на дирекцията“, тъй като индикира последствия за организацията отвъд индивида и дава перспектива за възможно отражение върху ефективността на екипа и цялата организация.

Друг респондент посочва, че е разпознал манипулация на работното си място, но не й е позволил да повлияе върху трудовото му представяне. Същевременно той е забелязал, че тя оказва демотивиращо въздействие върху колегите. Това е важен резултат, защото подсказва, че последствията могат да имат и мултиплициращ се ефект върху екипа, а не само върху непосредствения обект на въздействието.

През 2026 г. броят на съдържателните отговори е по-малък, но основните негативни ефекти се запазват: „неразбирателство, липса на комуникация, недоверие в колегата“, което според респондента води и до „не добре свършена работа“. Друг отговор: „Губене на желание за професионална работа“ потвърждава установеното през 2025 г. демотивиращо въздействие. Особено интересен е случаят с отказаното „повишение“, при което респондентът продължава съвестно да работи, но вече не очаква адекватно професионално промотиране. Това може да се разглежда като отслабване на доверието в решенията, вземани в организацията.

Най-съществения извод, който можем да направим в резултат на получените данни по този въпрос е, че последиците от манипулирането на работното място не касаят само индивидуалната производителност на засегнатите лица, но се разпростират отвъд тях и водят до демотивация, загуба на доверие, влошена атмосфера, понижени кариерни очаквания или желание за напускане. Макар и данните да са недостатъчни, за да се твърди убедено, се забелязва, че съществува връзка между манипулирането и демотивацията, организационното доверие и наличието на явлението „тихо напускане“ (quiet quitting), което тепърва ще представлява сериозно предизвикателство пред съвременните организации.

Едни от най-сериозните проблеми при съществуването на манипулиране на работното място са тези, свързани с последиците от него. На въпроса ***„Какви бяха последиците от манипулативното поведение върху личния ви живот?“*** резултатите показват, че резултатите от него преминават границите на работното място и при част от респондентите се пренасят и в личният им живот. Извеждат се такива психоемоционални последствия като стрес, напрежение, чувство на изтощение и лошо настроение, както и ограничаване на личното време, пренасяне на негативните емоции в семейството и опасения относно бъдещото професионално развитие.

През 2025 г. най-често описваните негативни последствия са емоционалното напрежение и стресът, които продължават да въздействат върху респондента и след приключване на непосредствената работна ситуация. Отличаваме отговора „по-малко време за личния ми живот“, следствие повишеното напрежение на работа, който насочва за нарушена граница професионална-лична сфера и може да бъде разглеждан през призмата на конфликта работа–личен живот. Евентуално индикира за стартиране на процеси по бърнаут или блуринг (burnout, blurring). Интересен факт е, че няколко респонденти показват стремеж за разграничаване на работата от личния живот - „не ми се отрази“, „старая се да няма“ и „опитвам се по никакъв начин това да не влияе върху личния ми живот“ и така очертават активното си участие в ограничаването на пренасянето на работното напрежение в личната сфера. Като нетипичен положителен резултат от манипулирането на работното място откриваме в отговора „последиците бяха изцяло положителни, почивах събота и неделя, знаех, че в 17,00 ч. ще си тръгна и корекция на социалните придобивки“, тъй като тук се вижда, че в крайна сметка манипулацията е довела до подобряване на условията и баланса работа–личен живот.

През 2026 г. психоемоционалният ефект се запазва като „стресът“ и „напрежението“ потвърждават установената през 2025 г. тематична линия. Ясно се извежда и пренасянето на негативния ефект в семейната среда – „лошо настроение в семейна среда“, като по този начин се вижда, че последствията могат да засегнат не само самия служител, но и неговите лични

отношения извън организацията. Друг специфичен ефект през 2026 г. е загубата на лично време, необходимо за справяне със самата манипулативна ситуация – респондентът посочва, че е трябвало да подготви писмена обосновка за отказа си. Следователно негативното въздействие има не само емоционално, но и времево измерение. Един от респондентите отново посочва липса на последствия („Никакви!“), което показва индивидуални различия в начина, по който подобни ситуации се преживяват и пренасят извън работата.

Съпоставката в резултатите от 2025 г. и 2026 г. разкрива устойчивост на две основни последствия – психоемоционално напрежение и нарушаване на личното време. Особено интересна е връзката с предходния въпрос за трудовото представяне: част от студентите могат да продължат да изпълняват добре професионалните си задължения, но „цената“ за запазването на трудовото представяне се проявява извън работата – чрез стрес, напрежение, загуба на лично време или влошени отношения в семейството. Налице е ефект на пренасянето, при който негативните преживявания от работата се разпростират и към личния и семейния живот. Това очертава още една линия на зависимости, а именно: манипулация -трудово представяне - психоемоционално състояние - личен/семеен живот.

Резултатите по въпроса ***„Какви действия смятате, че могат да бъдат предприети за предотвратяване или разрешаване на тези манипулативни поведения на работното място?“*** показват набор от предложения, сред които могат да се открояят: сигнализиране и институционална реакция; активна роля на ръководството и HR функцията; подобряване на комуникацията; развитие на управленската компетентност; познаване и отстояване на правата на служителите; организационна справедливост и подобряване на организацията на труда. Съпоставката между 2025 и 2026 г. показва, че през втората година предложенията стават по-конкретни и в по-голяма степен насочени към организационните механизми за превенция.

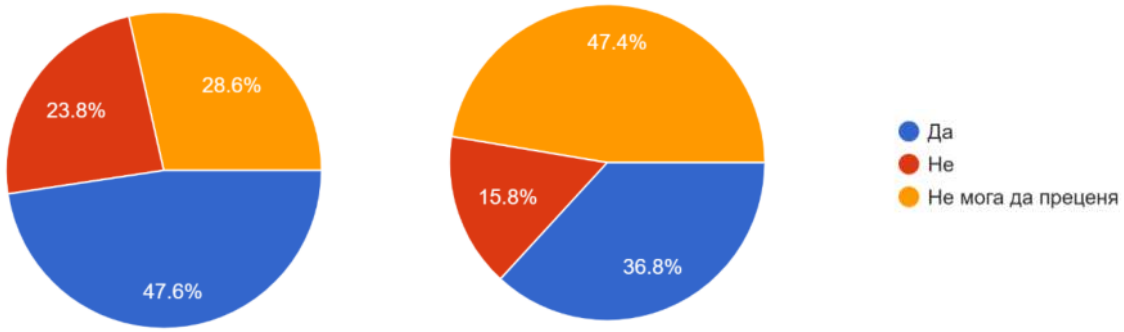
В отговорите от 2025 г. се откроява разбирането, че служителят трябва активно да реагира и да сигнализира при установяване на манипулативно поведение - „незабавно бих сигнализирал най-висшестоящите“, „да се докладват всички ситуации“ и включване на HR специалиста и мениджъра в разрешаването на проблема. По този начин респондентите възприемат формалните организационни канали и управленската йерархия като ги идентифицират като един от основните механизми за противодействие. Втора ясно очертана линия е превенцията чрез знания и управленска компетентност: извеждат се необходимостта служителят да познава своите права и задължения и да може да отстоява позицията си, както и нуждата от „по-добро обучение на ръководството“ относно съвременните варианти на мотивиране на персонала. В тази връзка Димитрова (Dimitrova, 2019) отбелязва, че мениджърите, които не могат да

контролират чувствата и емоциите си, създават атмосфера на недоверие и разочарование.

Към организационните превантивни механизми могат да бъдат отнесени още справедливостта, недискриминацията, по-голямата отговорност, по-добрата организация на работата и навременната открита комуникация. Това ясно показва, че част от студентите не разглеждат проблема за манипулирането на работното място единствено като резултат от поведението на конкретен човек, а го свързват и с характеристиките на управленската и организационната среда. Очертани са и две крайни позиции: първата предполага проверки и дисциплинарни мерки като залага на силно санкциониращия подход, докато втората счита, че „манипулативни хора винаги ще има“.

През 2026 г. предложенията придобиват по-системен и ориентиран към организацията характер. Превенцията не се разглежда като реакция след възникването на конкретен случай, а се отчита като необходимост от подобряване на управленската система и HR практиките. Втората линия на превенция е посредством сигнализиране, напр. разговор с работодателя, висшестоящ или непосредствен ръководител и очакване след сигнала да бъде извършена проверка и да се предприемат съответните мерки. Като много важен инструмент е очертан адекватната комуникация, посредством която може да се противостои на възникването и ескалацията на манипулативни взаимодействия.

Съпоставянето на данните за 2025 г. и 2026 г. по този въпрос показва устойчивост на основните решения, но и дава и известно развитие във възприятията. През 2025 г. по-ясно присъства реактивният подход, докато през 2026 г. към него по-отчетливо се добавя превантивен и системен подход.



февруари 2024 г. – февруари 2025 г.

февруари 2025 г. – февруари 2026 г.

Фигура. 3. Разпределение на резултати по въпрос „ Чувствате ли се сигурни и подкрепени при докладването на тези манипулативни поведения на вашите ръководители в организацията ви? “

Източник: собствено изследване

Последният въпрос в анкетното проучване касае ***сигурността и подкрепата при докладване на манипулативно поведение*** (вж. фиг. 3). Съпоставката между резултатите от 2025 и 2026 г. показва съществена промяна в усещането на студентите за сигурност и подкрепа при докладване на манипулативно поведение. През 2025 г. 47,6% от респондентите се чувстват сигурни и подкрепени, 23,8% отговарят отрицателно, а 28,6% не могат да преценят. През 2026 г. положителните отговори намаляват до 36,8%, отрицателните – до 15,8%, докато делът на колебаещите се нараства значително до 47,4%.

Най-съществено, което можем да отбележим от получените резултати е силното нарастване на неопределеността при възникването на манипулативно поведение на работното място. През 2026 г. почти всеки втори респондент (47,4%) не може да прецени дали би се чувствал сигурен и подкрепен при докладване, докато този дял през 2025 г. е само за 28.6% от отговорите. Налице е своеобразно преместване от категоричните позиции към несигурност и колебание относно очакваната реакция на организацията. Студентите определят сигнализирането на ръководството и HR отдела като едни от основните средства за противодействие на манипулативното поведение, но едва 36.8% през 2026 г. заявяват категорично, че се чувстват сигурни и подкрепени да го направят. Така се очертава сериозна пропаст в очакванията и реалностите в организацията: служителите знаят кои са формалните канали за сигнализиране при проява на такъв тип поведение, но немалка част не са убедени, че практическото им прилагане ще е адекватно, безопасно, отговорно и като резултат - ще получат необходимата подкрепа. Това подсказва, че всъщност формалните канали за подаване на сигнал не се възприемат като „безопасни“, тъй като липсва силна убеденост относно последващи неблагоприятни междуличностни или професионални последствия при сигнализирането на такова поведение.

5. Заключение

Манипулирането на работното място представлява значим и многопластов проблем за съвременните организации, който се проявява в професионалния опит и наблюденията на изследваните студенти. Той се изявява посредством различни форми на натиск, обещания за възнаграждение или кариерно развитие, психологическо и вербално въздействие, променящи се изисквания и прехвърляне на отговорност и др. Независимо, че резултатите от двете анкетни проучвания (2025 и 2026 г.) показват известно намаляване на дела на лицата, които са наблюдавали манипулативни практики, проблемът остава значим. Респондентите свързват предимно манипулирането на работното място с действия на ръководители и работодатели спрямо служители, което насочва към съществената роля на властовата асиметрия и организационната култура. Последиците надхвърлят непосредственото трудово изпълнение и включват демотивация, понижена

ангажираност, загуба на доверие, влошаване на комуникацията и работната атмосфера, намерение за напускане, както и пренасяне на негативните ефекти в личния живот под формата на стрес, напрежение, изтощение, ограничаване на личното време и влошаване на семейните отношения и др. Макар да е изключително ограничено като извадка, настоящото изследване индикира съществуването на съществен проблем на съвременното работно място, който резултира върху цялостната ефективност но организациите. То следва да бъде разглеждано като организационен риск, засягащ служители, междуличностни отношения и ефективност на организацията. Ограничаването му изисква съчетаване на индивидуална готовност за разпознаване и отстояване на граници с последователни управленски и институционални мерки.

Бележка: настоящата разработка е част от резултати, постигнати чрез проект „Предприемачески нагласи и финансова грамотност на младите хора в България в контекста на програмата „Цифрова Европа“ и развитието на дигиталната икономика“, реализиращ се по договор № ФСД-31-354-5/28.04.2026 г. към ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“.

Използвани източници

Бянов, И. (2026). Приложение на изкуствения интелект в обучението на земеделски стопани. В: *Дигитална трансформация на образованието – проблеми и решения: Сборник доклади от Четвърта научно-практическа конференция с международно участие*, издателство Русенски университет, с. 705–713.

Петрова, П. (2019). Предизвикателствата пред счетоводната професия в променящия се свят В: *СЧЕТОВОДСТВО, одит и финанси в променящия се свят, Сборник с доклади от научно-практическа конференция по повод 95 години от създаването на катедра „Счетоводна отчетност“ при Икономически университет - Варна*, 19 апр. 2019 г., Варна. – Варна: Наука и икономика, с.144-155. https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=804441

Стоянов, И. (2025). Категоризация на междуличностните отношения в работна среда. Ай анд Би. ISBN: 978-619-7738-19-3

Carroll, M., Chan, A., Ashton, H., & Krueger, D. (2023). Characterizing manipulation from AI systems. In *Proceedings of the 3rd ACM Conference on Equity and Access in Algorithms, Mechanisms, and Optimization (EAAMO '23)* (Article 6, pp. 1–13). Association for Computing Machinery. https://doi.org/10.1145/3617694.3623226

Dimitrova, V. E. (2019). The impact of couching on the emotional intelligence of managers in the organization. In *2019 International Conference on Creative Business for Smart and Sustainable Growth (CREBUS)*. IEEE. https://doi.org/10.1109/CREBUS.2019.8840019

Eurofound. (2024). *A new world of work – Challenges and opportunities: European Working Conditions Survey 2024, first findings*. https://eurofound.shorthandstories.com/a-new-world-of-work-challenges-and-opportunities-ewcs-2024-first-findings/

Eurofound. (2026, April 20). *New technologies reshaping work, not destroying jobs* [Press release]. https://www.mynewsdesk.com/eurofound/pressreleases/new-technologies-reshaping-work-not-destroying-jobs-3443758

Goffman, E. (1955). On face-work: An analysis of ritual elements in social interaction. *Psychiatry, 18*(3), 213–231. https://doi.org/10.1080/00332747.1955.11023008

Higgins, C. A., Judge, T. A., & Ferris, G. R. (2003). Influence tactics and work outcomes: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 24*(1), 89–106. https://doi.org/10.1002/job.181

International Labour Organization. (2024). *Algorithmic management practices in regular workplaces: Case studies in logistics and healthcare*. https://www.ilo.org/publications/algorithmic-management-practices-regular-workplaces-case-studies-logistics

Jalsenjak, B., & Richards, R. L. (2025). Manipulation and employee motivation: An unexamined relationship. *Journal of Sustainable Business, 10*, Article 13. https://doi.org/10.1186/s40991-025-00119-0

Kipnis, D., Schmidt, S. M., & Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology, 65*(4), 440–452. https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.4.440

Luo, D., & Wang, Z. (2026). When leadership turns covert: Conceptualizing and developing a scale for leader's manipulative workplace behavior. *Frontiers in Psychology, 17*, Article 1803662. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1803662

Singh, D., Gupta, S., & Sarda, V. (2026). Cascading effect of abusive leadership on employee and organizational outcome—A comprehensive meta-analysis. *Acta Psychologica, 263*, Article 106312. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106312