

Влияние на харизмата и емоционалната интелигентност върху стила на управление в българските общини

Лорета Трайкова*

Резюме: Настоящата статия си поставя за цел да изследва и представи харизмата и емоционалната интелигентност като фактори, които оказват влияние върху лидерския стил на управление в общинската администрация в Република България. Използвани са данни от самостоятелно онлайн анкетно допитване сред кметовете в българските общини, както и районните кметове на градовете София, Пловдив и Варна. Изследването стартира през юни 2022 г. и приключи през септември 2023 г., като са получени отговорите на 57 от кметовете. В статията акцент ще бъде поставен върху три от въпросниците, използвани при по-широко изследване на лидерските модели в местното самоуправление. Формулярите, изпратени до кметовете, са за самооценка и изследват поотделно факторите харизма, нивото на емоционална интелигентност и прилагане на трансформационен лидерски стил. Методите за анализ, които са използвани, са метод на групировките, изчисляване на средна аритметична величина, корелационен анализ и проверка на статистически хипотези. Анализът идентифицира

и представя средните стойности на харизмата, средните стойности на емоционална интелигентност, степента на прилагане на трансформационен лидерски стил, за всеки кмет, както и зависимостта между трите променливи общо, по критерии пол, община – район и според големината на общината/района.

Въз основа на изведените резултати може да се изгради профил, чрез който да бъдат селектирани кандидатите за обществени позиции, както и да се изследва отражението им върху финансовите и икономически показатели на съответната община/район, както и отразяването на кмета и общината/района в публично пространство.

Ключови думи: харизма, емоционална интелигентност, лидерски стил, лидерство, местно самоуправление.

JEL: H7, H10, H700, H79, R0, R5, R500, R590, Z00.

Увод

Светът се променя всеки ден с бързи темпове, което изисква и прилагането на различен подход в управлението на обществените организации. В последно време някои анализатори сигнализират за криза на лидерството и

* Лорета Трайкова е докторант на самостоятелна подготовка в катедра „Управление“ на УНСС.

защитават тезата, че редица проблеми в световен и регионален план са порождени от слабо управление или от липсата на лидери, които да увлекат последователите, или и двете. Въпросът за това каква е съвкупността от качества, които трябва да притежава един човек, за да бъде възприеман като лидер, става все по-актуален, а предизвикателствата пред изследователите на този феномен все по-големи, насочвайки фокуса към проучване на различни фактори и взаимовръзки, които да обяснят успешното управление и да открият успешния лидер.

Настоящата статия си поставя за цел да изследва и представи взаимовръзката между факторите харизма, емоционална интелигентност и степенята на прилагане на трансформационен лидерски стил в българските общини. Фокусът на изследването е насочен към този сектор на обществения живот, защото беше установено, че в България няма дълбочени изследвания в тази сфера (има поотделно проведени изследвания на теориите за лидерството през призмата на българската организационна култура, на емоционална интелигентност и на лидерски стилове на управление, които са провеждани в частния сектор или във военна среда (напр. Вълчева (2019); Димитров & Карастоянов (2012); Дончева (2023); Иванова (2017); Илиев (2013, 2016); Илиев (2016); Коичева (2022); Манолов (2011); Масалджийска (2020; 2018); Петкова-Гурбалова, (2013, 2015, 2020, 2021); Петков & Енчева & Атанасова (2018); Радев (2020); Селимай (2020); Стоянова (2015); Трифонова (2020, 2021); Узунов & Живков (2020); Янчева & Проданов (2022); Bobina & Sabotinova (2022); Chankov (2023); Islam & Ali & Shahzad (2018) и Tzokov (2019), а през

последните няколко години на политическа криза на национално ниво, местната власт се доказва като най-стабилна и предвидима. Кметовете не са хора случайно заели поста си. Те се оформят от естеството и нуждите на градовете, а не от конституционната или политическа система, от начина, по който са избрани, или от произхода и идеологията си. Колкото по-близо са гражданите до своите избраници, толкова по-трудно е да ги възприемат като чужди или като врагове. Съвкупността от всички тези фактори в значителна степен се застъпва с теоретичните постановки на феномена „лидерство“.

Актуалността на темата се обосновава от непрекъснато променящите се представи и изисквания за успешно управление, което е невъзможно без лидерство. Успехът е израз на новия управленски морал и чувство за хармония между лидера и последователите.

Теоретична основа на проблема

В своята книга „Лидерство. Стратегия и тактика: полеви наръчник“, Уилинк пише, че стилът на управление е съвкупност от методи и техники на работа, имащи уникален характер (Уилинк, 2021). Според Селимай стилът на лидерство е специфичен начин на поведение на лидера в процеса на работата, който оказва съществено влияние върху резултатите в организацията. В съвременната литература са описани множество стилове на управление. В настоящата разработка внимание ще обърнем на трансформационния лидерски стил, който се описва от авторите като лидерски стил, основан на харизмата. За пръв път терминът трансформационно лидерство

е въведен от Даунтън (1973), но придобива популярност след публикуване на класиката на Джеймс Бърн, „Лидерство“ (1978) (http://www.nwlink.com/~donclark/leader/transformational_leadership.html?fbclid=IwAR0zRbluWR4z0I3tKoD74cmpDant_sjeKEVgkUPfpYEcn29-HNBtd93iBrc). Трансформационният лидерски стил се възприема като възхваляващо, интелектуално стимулиращо, визионерско, ориентирано към развитие на последователите, предизвикващо хората да дадат максимум от себе си, за да постигнат целите управление. Характерно за трансформационното лидерство е вътрешната мотивация на последователите и връзката на емоционално равнище между лидера и подчинените. В своя публикация Димитров, позовавайки се на Walk (1997, р. 62), цитира следното определение относно трансформационното лидерство: „Трансформацията лидер формулира и фокусира вниманието върху ясна визия за бъдещето, придобива харизма от взаимодействието с последователите си, грижейки се за техните индивидуални потребности; променя тези свои последователи така, че да нагскочат собствените си интереси в името на колективната цел, и управлява промяната, комплексността и екипите“ (2012, с. 144). Трансформационният лидерски стил създава култура на промяната и е свързан с новаторството. Трансформацията лидер е съсредоточен повече над идеята, отколкото върху процеса (Димитров, 2012). Той се стреми да формира организационна култура (Стефанов, 1998).

Трайкова (2023) твърди, че харизмата е една от най-важните и най-интересните характеристики на личността, която има особено голямо значение в

управлението, колкото и трудно за разглеждане, изследване и описване да е тя. Последователите са привлечени от магнетизма на лидера. Тъй като харизмата е смятана за дар свихе, харизматичният лидер никога не оставя хората равнодушни – те или го обичат, или го мразят (Трайкова, 2023). Според Уилинг колкото повече увереност и харизма има лидерът, толкова по-добре ще се представя като лидер. Харизмата трудно се увеличава, но лидерът със сигурност е в състояние да осъществи известен напредък (Уилинг, 2021).

В теорията и в практиката все по-често намира отражение схващането, че емоциите си взаимодействат с мотивацията на индивида и се отразяват върху мотивационната регулация, т.е. емоционалната интелигентност и лидерството са изначално свързани. Тя е ключът към успешното управление. В своя статия Миронова и Трайкова (2023) потвърждават тезата, че емоционалната интелигентност дава онази страна на лидерството, която наричаме „следвай сърцето си“ и работи в съзвучие с когнитивните способности, техническата експертиза и стратегическото мислене. Според тях почти винаги добрите лидери имат високи нива на емоционална интелигентност (Миронова & Трайкова, 2023).

Хората са продукт както на природата, така и на възпитанието. Всеки човек се отличава с различни личностни особености, мотивация, темперамент, нагласи, умения и способности. Някои от тези черти са генетично заложили, други се проявяват благодарение на житейския опит. Все още учените не са успели да дадат ясен отговор на въпроса кои черти са по наследство и кои – от

възпитанието, както и до каква степен природата и възпитанието оказват влияние върху личностните характеристики и стила на управление. Всеки лидер трябва да осъзнае едно – не трябва да се бори с природата, а да я използва в своя полза и в полза на организацията, която управлява (Уилинк, 2021).

Методология и описание на изследването

Използвани са данни от самостоятелно онлайн анкетно допитване, изпратено до всички кметове в общините на територията на Република България (265), както и до районните кметове на градовете София, Пловдив и Варна (общо 35) за управленски мандат 2019 – 2023 г. Общата численост на генералната съвкупност е 300 човека. Изследването стартира през юни 2022 г. и приключи през септември 2023 г., като към момента на изготвяне на статията са получени отговорите на 57 от кметовете – 46 мъже и 11 жени, т.е. изследването покрива 19,00% от всички единици в генералната съвкупност. Като затруднение при провеждане на изследването може да бъде посочено осъществяването на личен контакт с всички кметове на общини и райони в България. Трябва да се подчертае, обаче, че наред с ограниченията, с които се сблъскват онлайн изследванията в България, те се отличават и с много предимства (Alexandrova, 2022).

В настоящата статия акцент ще бъде поставен на три от въпросниците, използвани при изследването, които изследват поотделно харизмата, емоционалната интелигентност и степента на прилагане на трансформационен стил на управление.

Формулярът за изследване на харизматичното лидерство е създаден през 1994 г. от Конгер и Канунго (Conger and Kanungo, 1994) и включва 24 въпроса. Те анализират събраните данни с помощта на метода на главните компоненти (principle component analysis) и откриват шест измерения на харизматичното лидерство, всяко от които може да се използва като отделна погскала: „Визия и артикулация“, „Чувствителност към средата“, „Нестандартно поведение“, „Поемане на личен риск“, „Чувствителност към нуждите на другите“ и „Поддържане на статуквото“. В настоящото изследване формулярът е адаптиран и тестван в изследване на лидери в общинските и районни администрации на територията на Република България. За скала на отговор е използвана петстепенна ликертова скала, която варира от 1 „Напълно съгласен“ до 5 „Напълно несъгласен“. Въз основа на изчисления, на база посочените отговори се формират резултатите по шестте измерения, след което и коефициентът на харизмата, изчислен на база средна аритметична величина.

Формулярът за изследване на емоционалната интелигентност, използван в изследването, е разработен през 2001 г. от Константинос Петригес и има за цел измерване на емоционалната интелигентност на чертите (TEIQue). Съдържа 30 въпроса, които включват два елемента от всеки от 15-те аспекта на TEIQue. Изборът на този въпросник е направен, тъй като смятаме, че е най-подходящ за изследване на емоционалната интелигентност като фактор, който оказва влияние върху успеха на лидера. Скалата за оценка е седемстепенна от 1 „Напълно съгласен“ до 7 „Напълно несъгласен“.

Формулярът включва четири различни, но взаимосвързани измерения – емоционалност, самоконтрол, общителност и благополучие. Изчисленията са направени на база апробирана методика за измерване на връзката между лидерството и емоционалната интелигентност в дисертационния труд на гл. ас д-р Ивайло Илиев (2011). Като база за анализ са взети получените от него средни резултати за лидери и средни резултати за група мъже и група жени. Надеждността на получените резултати е в границите 0,83 – 0,93.

Формулярът, използван в изследването за измерване степенята на прилагане на трансформационен лидерски стил, е разработен въз основа на теоретична постановка на Бас от 1985 г. за трансформационните и транзакционните модели, като континуум, а не като две отделни единици. Този формуляр е приспособен за целите на настоящото изследване и съдържа 18 твърдения, които измерват лидерски умения по шест измерения – „Харизма“, „Социални умения“, „Визия“, „Транзакция“, „Делегиране“ и „Изпълнение“. Всеки фактор се измерва с три въпроса. Резултатът се определя чрез добавяне на трите резултата заедно за всеки фактор, съгласно таблица. Скалата за оценка е четиристепенна от 1 „Рядко“ до 4 „Почти винаги“. Въз основа на получените резултати може да бъде определено кои от посочените фактори на трансформационното лидерство обектът на изследване използва най-много и кои използва най-малко. Най-високите получени резултати от фактори за оценка са факторите, които допринасят за силно лидерство. Като цяло резултат от около 54 или по-висок означава, че изследваната личност е трансформационен лидер.

Методите за анализ, които са използвани при обработване на резултатите от трите въпросника, са метод на групировките, изчисляване на средна аритметична величина, корелационен анализ и проверка на статистически хипотези (Гоев и кол. 2019).

Резултати

С цел да бъде изследвана взаимосвързката между факторите харизма, емоционална интелигентност и трансформационен стил на управление, на всеки от изследваните кметове бяха предоставени три формуляра – електронни анкети по имейл с препратки (електронен адрес) към HTML – уеб-базираните анкетни карти.

На първия етап са изчислени средните стойности на харизмата за всеки един от кметовете по всяко от шестте измерения и общо. На втория етап е изчислено индивидуалното ниво на емоционална интелигентност на всеки от изследваните лица. Въз основа на резултатите за всяко от шестте измерения, на третия етап е изчислена степенята на прилагане на трансформационен лидерски стил за всеки от изследваните обекти.

С цел да проверим дали има взаимосвързка между коефициента на харизмата, коефициента на емоционална интелигентност и прилагането на трансформационен лидерски стил, въз основа на индивидуалните резултати, получени от попълнените въпросници от всеки кмет, е приложен корелационен анализ. Корелационните коефициенти измерват колко силна е връзката между две или повече масови явления (<http://mitko.villaverdebansko.com/Statistika/glava-8-4.html>). Получените данни са изложени в таблица 1.

Таблица 1. Корелация между харизма, емоционална интелигентност и трансформационен лидерски стил

	Харизмата	Емоционална интелигентност	Трансформационен лидерски стил
Харизмата	1		
Емоционална интелигентност	0,0461	1	
Трансформационен лидерски стил	0,5618	0,1976	1

Източник: Собствен

База: 57

Таблица 2. Корелация между харизма, емоционална интелигентност и трансформационен лидерски стил – по критерий „Пол“

	Харизмата		Емоционална интелигентност		Трансформационен лидерски стил	
	Мъже	Жени	Мъже	Жени	Мъже	Жени
Харизмата	1	1				
Емоционална интелигентност	0,1790	-0,4155	1	1		
Трансформационен лидерски стил	0,6112	0,4754	0,3071	-0,4270	1	1

Източник: Собствен

База: 57, 46 мъже и 11 жени

От изложените данни е видно, че има значителна връзка между харизмата и трансформационния лидерски стил – 0,5618 ($0,5 < R < 0,7$ – значителна корелация). В другите два случая се наблюдава слаба връзка между харизмата и емоционалната интелигентност – 0,0461 ($0 < R < 0,3$ – слаба корелация) от една страна и между емоционалната интелигентност и трансформационния лидерски стил – 0,1976 ($0 < R < 0,3$ – слаба корелация) от друга страна. Връзката и в трите случая е положителна, което означава, че при повишаване стойността на едната променлива ще се повиши стойността и на другите две променливи.

За да проверим има ли връзка между трите променливи в зависимост от пола

на изследваните кметове е направен корелационен анализ по критерий пол. Резултатите са показани в таблица 2.

При кметовете от мъжки пол отново се забелязва значителна корелационна зависимост между харизмата и трансформационния лидерски стил – 0,6112, умерена корелация между емоционалната интелигентност и трансформационния лидерски стил – 0,3071 и слаба корелация между харизмата и емоционалната интелигентност – 0,1790. Връзките между трите фактора са положителни. При кметовете от женски пол се наблюдава умерена корелация между трите фактора. Наблюдава се положителна корелация между харизмата и трансформационния лидерски стил – 0,4754, докато

Таблица 3. Корелация между харизма, емоционална интелигентност и трансформационен лидерски стил – по критерий „Община - Район“

	Харизмата		Емоционална интелигентност		Трансформационен лидерски стил	
	Община	Район	Община	Район	Община	Район
Харизмата	1	1				
Емоционална интелигентност	0,1247	-0,3616	1	1		
Трансформационен лидерски стил	0,6145	0,0828	0,3224	-0,4227	1	1

Източник: Собствен
База: 57, 48 общини и 9 райони

Таблица 4. Корелация между харизма, емоционална интелигентност и трансформационен лидерски стил – по големина на общината/района

	Харизмата			Емоционална интелигентност			Трансформационен лидерски стил		
	М	С	Г	М	С	Г	М	С	Г
Х	1	1	1						
ЕИ	0,0723	0,1644	-0,0739	1	1	1			
ТЛС	0,6861	0,2508	0,2826	0,3098	0,0254	-0,0692	1	1	1

Източник: Собствен
База: 57, от които 33 малки (м); 15 средни (с); 9 големи (г)

корелационните зависимости между харизмата и емоционалната интелигентност от една страна, и емоционалната интелигентност и трансформационния лидерски стил от друга страна са с отрицателен знак, съответно – -0,4155 и -0,4270.

Извършена е проверка на корелационната зависимост между трите фактора при кметовете на общини и при тези на райони, които сме представили в таблица 3.

От изложените данни е видно, че при този критерий се наблюдава значителна положителна корелация между харизмата и трансформационния лидерски стил – 0,6145 при кметовете на общини в България, докато при районните кметове тя е

слаба – 0,0828. При кметовете на общини има умерена положителна корелационна зависимост между емоционалната интелигентност и стила на управление – 0,3224 и слаба положителна корелация между харизмата и емоционалната интелигентност. Отрицателна умерена корелация между факторите се наблюдава само при кметовете на райони, като тя е съответно -0,4227 между емоционалната им интелигентност и стила на управление и -0,3616 между харизмата и стила на управление.

Проверено е дали има зависимост между трите фактора, като са заложили като критерии големината на административната единица (община/район) според броя на населението по данни на

Националният статистически институт към 31.12.2022 г., които сме представили в таблица 4. В случая приемаме за малки административни единици тези с население до 20 000 жители; за средни, тези с население от 20 000 до 50 000 и за големи, тези с население над 50 000 жители.

Данните показват наличие на значителна положителна корелация между факторите харизма и трансформационен лидерски стил при общини/райони с население до 20 000 жители – 0,6861. Умерена корелация с положителен знак се наблюдава между факторите емоционална интелигентност и трансформационен лидерски стил – 0,3098. По критерий големината на общината/района се наблюдава отрицателна корелация при административни единици, класифицирани като големи в два случая, но тя е много слаба и се наблюдава при изследване на взаимовръзката харизма – емоционална интелигентност (-0,0739) и при изследване на взаимовръзката между емоционална интелигентност и трансформационен лидерски стил.

Дискусия и заключение

Разработената статия е насочена към изследване и представяне на влиянието, което харизма и емоционална интелигентност оказват върху стила на управление на лидерите в българските общини. Анализът идентифицира корелационната зависимост между трите фактора, като беше установено значително ниво на зависимост между факторите харизма и трансформационен лидерски

стил, при заложените различни критерии. В няколко случая се наблюдава умерена корелационна зависимост между факторите емоционална интелигентност и трансформационен лидерски стил. Налице е и отрицателна корелация със слабо или умерено значение, която се наблюдава при изследваните лидери от женски пол, при районните кметове и при кметовете на големите общини/райони, като обединяващ фактор в това отношение е факторът емоционална интелигентност. Причините могат да се търсят в размера на изследваната популация, в организационната култура, етнос, религия, възраст, образование и други фактори, които оказват влияние върху изследваните лидери.

Получените резултати от проведеното изследване сред лидерите в общинската администрация на територията на Република България подкрепят и обогатяват тезата за взаимовръзка между феномена харизма и трансформационния лидерски стил. В по-незначителна степен резултатите подкрепят тезата на някои автори, че емоционалната интелигентност оказва най-голямо влияние върху харизматичното лидерство.

В бъдеще ще бъде изследвана взаимовръзката между харизмата, лидерския стил на управление и финансовите и икономически показатели на съответната община/район, въз основа на което може да се изгради профил, чрез който да бъдат селектирани кандидатите за обществени позиции.

Цитирани източници (References):

1. Вълчева, В. (2019). Ефективното управление на кариерата на служителите в публичната администрация. *Право, Политика, Администрация*, Issue № 3, с. 46 – 51.
(Valcheva, V. (2019). Efektivnoto upravlennie na karierata na sluzhitelite v publichnata administratsia. *Pravo, Politika, Administratsia*, Issue № 3, s. 46 – 51)
2. Гоев, В., Бошнаков, В., Тошева, Е., Харалампиев, К., & Бозев, В. (2019). Статистически анализ в социологически, икономически и бизнес изследвания. София, ИК – УНСС.
(Goev, V., Boshniakov, V., Tosheva, E., Haralampiev, K., & Bozev, V. (2019). Statisticheski analiz v sotsiologicheski, ikonomicheski i biznes izsledvania. Sofia, IK – UNSS)
3. Димитров, Д., Г. Карастоянов (2012). Адаптация на въпросник за лидерски стилове MLQ 5X за военна среда. *Психологични изследвания*, Issue № 1, с. 143 – 164.
(Dimitrov, D., G. Karastoyanov (2012). Adaptatsia na vaprosnik za liderski stilove MLQ 5X za voenna sreda. *Psihologichni izsledvania*, Issue № 1, s. 143 – 164)
4. Дончева, М. (2023). Подходи при измерване на емоционалната интелигентност, [https://www.unwe.bg/uploads/Infra/FormUploads/759871_Емоционална-интелигентност-доклад%20\(1\)..pdf](https://www.unwe.bg/uploads/Infra/FormUploads/759871_Емоционална-интелигентност-доклад%20(1)..pdf), достъпен на 20.08.2023 г.
(Doncheva, M. (2023). Podhodi pri izmervane na emotsionalnata inteligentnost, [https://www.unwe.bg/uploads/Infra/FormUploads/759871_Емоционална-интелигентност-доклад%20\(1\)..pdf](https://www.unwe.bg/uploads/Infra/FormUploads/759871_Емоционална-интелигентност-доклад%20(1)..pdf), dostapen na 20.08.2023 g.)
5. Иванова, С. (2017). Емоционална интелигентност и управление поведението на човека. *Eastern Academic Journal*, Issue № 4, с. 17 – 32.
(Ivanova, S. (2017). Emotsionalna inteligentnost i upravlenie povedenieto na choveka. *Eastern Academic Journal*, Issue № 4, s. 17 – 32)
6. Илиев, И. (2011). Методика за изследване връзката между лидерство и емоционална интелигентност, автореферат, София.
(Iliev, I. (2011). Metodika za izsledvane vrazkata mezhdu liderstvo i emotsionalna inteligentnost, avtoreferat, Sofia)
7. Илиев, И. (2013). Емоционалната интелигентност във взаимовръзката между личност и организация.
(Iliev, I. (2013). Emotsionalnata inteligentnost vav vzaimovrazkata mezhdu lichnost i organizatsia)
8. Илиев, Цв. (2016). Лидер и лидерство – същност и теоретични конструкции, Ботевград, България: *Научни трудове. Международно висше бизнес училище*, Issue № 8, с. 159 – 179.
(Iliev, Tsv. (2016). Lider i liderstvo – sashtnost i teoretichni konstruksii, Botevgrad, Bulgaria: *Nauchni trudove. Mezhdunarodno vishe biznes uchilishte*, Issue № 8, s. 159 – 179)
9. Койчева, Й. (2022). Лидерство и лидерски умения. Югозападен университет „Неофит Рилски“.
(Koycheva, Y. (2022). Liderstvo i liderski umenia. Yugozapaden universitet „Neofit Rilski“)

10. Манолов, Г. (2011). За лидерството в политиката. *Годишник - Висше училище по сигурност и икономика*, Issue № 1, с. 111 – 123.
(Manolov, G. (2011). Za liderstvoto v politikata. *Godishnik - Visshe uchilishte po sigurnost i ikonomika*, Issue № 1, s. 111 – 123)
11. Масалджийска, С. (2018). Емоционалната интелигентност - предпоставка за ефективна екипна работа. *Индустриален бизнес и предприемачество - иновации в науката и практиката. Сборник с доклади от международна научно - практическа конференция*, с. 477 – 490.
(Masaldzhiyska, S. (2018). Emotsionalnata inteligentnost - predpostavka za efektivna ekipna rabota. *Industrialen biznes i predpriemachestvo - inovatsii v naukata i praktikata. Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna nauchno - prakticheska konferentsia*, s. 477 – 490)
12. Масалджийска, С. (2020а). Връзката между емоционалната интелигентност и позитивната работна среда. *Социално - икономически анализи*, Issue No: 2, с. 255 – 264.
(Masaldzhiyska, S. (2020a). Vrazkata mezhdu emotsionalnata inteligentnost i pozitivnata rabotna sreda. *Sotsialno - ikonomicheski analizi*, Issue No: 2, s. 255 – 264)
13. Масалджийска, С. (2020b). Емоционалната интелигентност – съвкупност от умения, притежавани от успешните брокери на недвижими имоти. *Недвижими имоти & бизнес*, Issue No: 2, с. 123 – 130.
(Masaldzhiyska, S. (2020b). Emotsionalnata inteligentnost – savkupnost ot umenia, pritezhanvani ot uspešnite brokeri na nedvizhimi imoti. *Nedvizhimi imoti & biznes*, Issue No: 2, s. 123 – 130)
14. Миронова, Н., Л. Трайкова (2023). Емоционалната интелигентност като фактор за формиране личността на лидера в общинската администрация на територията на Република България. *Икономически и социални алтернативи*, Брой 4, с. 143 – 156.
(Mironova, N., L. Traykova (2023). Emotsionalnata inteligentnost като faktor za formirane lichnostta na lidera v obshtinskata administratsia na teritoriyata na Republika Bulgaria. *Ikonomicheski i sotsialni alternativi*, Broj 4, s. 143 – 156)
15. Петкова- Гурбалова, И. (2013). Лидерски стил на мъже и жени ръководители в България, автореферат.
(Petkova-Gurbalova, I. (2013). Liderski stil na mazhe i zheni rakovoditeli v Bulgaria, avtoreferat)
16. Петкова-Гурбалова, И. (2020а). Съвременни модели за описване и изследване на лидерството – втора част. *Годишник на стопанския факултет, София, СУ „Св. Климент Охридски“*, том 19, с. 41.
(Petkova-Gurbalova, I. (2020 a). Savremenni modeli za opisvane i izsledvane na liderstvoto – vtora chast. *Godishnik na stopanskia fakultet, Sofia, SU „Sv. Kliment Ohridski“*, tom 19, s. 41)
17. Петкова-Гурбалова, И. (2021b). Е – лидерство: предизвикателства и възможности. *Годишник на стопанския факултет, София, СУ „Св. Климент Охридски“*, том 20, с. 57 – 73.

- (Petkova-Gurbalova, I. (2021b). E – liderstvo: predizvikelstva i vazmozhnosti. *Godishnik na storanskiia fakultet, Sofia, SU „Sv. Kliment Ohridski“*, tom 20, s. 57 – 73)
18. Петков, Г., М. Енчева, Б. Атанасова (2018). Трансгранично сътрудничество, сигурност и перспективи за развитие в широкия черноморски регион. *Поредица за трансгранично сътрудничество „Нови предизвикателства пред сигурността и развитието на Балканите“*, Том 5, с. 258 – 266.
(Petkov, G., M. Encheva, B. Atanasova (2018). Transgranichno satrudnichestvo, sigurnost i perspektivi za razvitie v shirokia chernomorski region. *Poreditsa za transgranichno satrudnichestvo „Novi predizvikelstva pred sigurnostta i razvitiето na Balkanite“*, Tom 5, s. 258 – 266)
19. Радев, К. (2020). Трансформационно лидерство и корпоративно предприемачество: инструмент за устойчиво развитие в условията на индустрията 4.0. *Годишник на департамент „Администрация и управление“*, Issue № 1, с. 198 – 227.
(Radev, K. (2020). Transformatsionno liderstvo i korporativno predpriemachestvo: instrument za ustoychivo razvitie v usloviyata na industriyata 4.0. *Godishnik na departament „Administratsia i upravlenie“*, Issue № 1, s. 198 – 227)
20. Селимай, А. (2020). Ролята на лидерските стилове за успеха на организациите, автореферат.
(Selimay, A. (2020). Rolyata na liderskite stilove za uspeha na organizatsiite, avtoreferat)
21. Стефанов, Н. (1998). Управленска етика и естетика. София. Призма.
(Stefanov, N. (1998). Upravlenska etika i estetika. Sofia. Prizma)
22. Стоянова, Т. (2015). Колкото повече теории за лидерството – толкова по-малко успешни лидери у нас. *Годишник на департамент „Масови комуникации“*.
(Stoyanova, T. (2015). Kolkoto poveche teorii za liderstvoto – tolkova po-malko uspeshni lideri u nas. *Godishnik na departament „Masovi komunikatsii“*)
23. Трифонова, С. (2020). Модел за емоционалната интелигентност според Д. Майер и П. Саловей. *Диоген*, Issue No: 1, с. 111 – 117.
(Trifonova, S. (2020). Model za emotsionalnata inteligentnost spored D. Mayer i P. Salovey. *Diogen*, Issue No: 1, s. 111 – 117)
24. Трифонова, С. (2021). Модел на Петридис и Фърнам за емоционалната интелигентност като личностна черта. Велико Търново.
(Trifonova, S. (2021). Model na Petridis i Farnam za emotsionalnata inteligentnost като lichnostna cherta. Veliko Tarnovo)
25. Узунов, Ф., Н. Живков (2020). Харизматическая личность Георгия Бенковского – апостола болгарской национальной революции. *Научный журнал „Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири“*, Issue № 2, с. 127 – 155.
(Uzunov, F., N. Zhivkov (2020). Harizmaticheskaya lichnosty Georgia Benkovskogo – apostola bolgarskoy natsionalnoy revolyutsii. *Nauchnyy zhurnal „Vestnik po pedagogike i psihologii Yuzhnoy Sibiri“*, Issue № 2, s. 127 – 155)
26. Уилинк, Дж. (2021). Лидерство. Стратегия и тактика: полеви наръчник. София, LOCUS PUBLISHING.

- (Uilink, Dzh. (2021). *Liderstvo. Strategia i taktika: polevi narachnik*, Sofia, LOCUS PUBLISHING)
27. Янчева, Т., Г. Проданов (2022). Взаимоотношения между очакванията за треньорска ефективност, емоционална интелигентност и лидерски стилове при треньори по футбол в България. *Стратегии на образователната и научната политика*, Issue No: 3, с. 285 – 302.
(Yancheva, T., G. Prodanov (2022). *Vzaimootnoshenia mezhdou ochakvaniyata za trenyorsa efektivnost, emotsionalna inteligentnost i liderski stilove pri trenyori po futbol v Bulgaria. Strategii na obrazovatelnata i nauchnata politika*, Issue No: 3, s. 285 – 302)
28. Павлова, В., Чипева С., Бизнес статистика. ЦДЮ, УНСС, С., 2011.
(Pavlova, V., Chipeva, S., *Biznes statistika*. CDO, UNSS, S., 2011)
29. НСИ, Население по области, общини, местоживееие и пол
<https://www.nsi.bg/bg/content/2975/население-по-области-общини-местоживееие-и-пол>, достъпен на 17.01.2024 г.
(NSI, *Naselenie po oblasti, obshtini, mestozhiveene i pol* <https://www.nsi.bg/bg/content/2975/население-по-области-общини-местоживееие-и-пол>, dostapen na 17.01.2024 g.)
30. http://www.nwlink.com/~donclark/leader/transformational_leadership.html, достъпен на 17.01.2024 г.
(http://www.nwlink.com/~donclark/leader/transformational_leadership.html, dostapen na 17.01.2024 g.)
31. http://www.nwlink.com/~donclark/leader/transformational_survey.html, достъпен на 17.01.2024 г.
(http://www.nwlink.com/~donclark/leader/transformational_survey.html, dostapen na 17.01.2024 g.)
32. Alexandrova, S. (2022). Gathering Empirical Information for Quantitative Research in an Online Environment. *Postmodernism Problems*, 12(3), p. 418 – 440.
33. Bobina, M., D. Sabotnova (2022). Organizational Leadership and Culture in Bulgaria. *Journal of Leadership Accountability and Ethics*, Vol. 19(4), p. 1 – 14.
34. Chankov, G. (2023). Contemporary concepts of leadership and power and the case with Bulgaria. Sofia: KSI Transaction Knowledge Society a publication of the Knowledge Society Institute, p. 16 – 20.
35. Conger, J.A. & Kanungo, R. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 75, 439 – 452.
36. Iliev, I. (2016). “Study on relationship between leadership - emotional intelligence: methodological approaches”. *Department of Management*, University of National and World Economy, Sofia, Bulgaria.
37. Islam, M., S. Ali, I. Shahzad (2018). Charismatic leadership communication and organizational reputation: empirical analysis of Bangladeshi public sector. *International Journal of Information, Business and Management*, Vol. 10, No. 4, 2018, p. 89 – 101.

38. Petkova-Gourbalova, I. (2015b). Bulgarian managers – specifics in leadership. *Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, p. 59 – 81.
39. Traykova, L. (2023). Charisma as a factor of the formation of leaders in the municipal administration on the territory of the Republic of Bulgaria. *JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCES AND APPLICATIONS*, vol. 2 (2), p. 265 – 273.
40. Tzokov, P. (2019). The challenges of globalization to charismatic leadership. *International Journal. Institute of Knowledge Management*, Vol. 35.1. Knowledge, p. 333 – 339.

Vliyanie na harizmata i emotsionalnata inteligentnost varhu stila na upravljenie v balgarskite obshtini

Loreta Traykova

The Impact of Charisma and Emotional Intelligence on Management Style in Bulgarian Municipalities

Loreta Traykova

Abstract: This article aims to explore and present charisma and emotional intelligence as factors influencing the leadership style in municipal administration in the Republic of Bulgaria. Data from a self-conducted online survey among mayors in Bulgarian municipalities, including regional mayors in the cities of Sofia, Plovdiv, and Varna, has been used. The research started in June 2022 and ended in September 2023, with responses obtained from 57 mayors. The article focuses on three of the questionnaires used in a broader research project on leadership models in local self-government. The forms distributed to mayors are for self-assessment and to individually investigate the factors of charisma, levels of emotional intelligence, and the implementation of a transformational leadership style. The analysis methods include cluster analysis, calculation of the mean arithmetic value, correlation analysis, and testing of statistical hypotheses. The analysis identifies and presents the mean values of charisma, the mean values of emotional intelligence, the degree of applying a transformational leadership style, that constitute it, for each mayor and the entire population. Additionally, the analysis explores the dependence between the three variables collectively, based on gender, municipality-region, and depending on the size of the municipality or region.

The derived results allow the construction of a profile to select candidates for public positions and to investigate their impact on the financial and economic indicators of the respective municipality or region, as well as on the image of the mayor and the municipality or region in the public sphere.

Key words: charisma, emotional intelligence, leadership style, leadership, local self-government.

JEL: H7, H10, H700, H79, R0, R5, R500, R590, Z00.