

МЕТОДИКИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА ВЛАСТТА И ВЛИЯНИЕТО

Иван Петков Иванов

ШУ „Еп. Константин Преславски“, ivanov1@gbg.bg

RESEARCH TOOLS FOR THE STUDY OF THE POWER AND INFLUENCE

Ivan P. Ivanov

SUMMARY: In the text are presented 30 tools for the Study of the power, grouped into three categories: methods for the study of power in the organization, methods of investigation of power leader, methodologies for the study of conflict in the organization.

1. МЕТОДИКИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА ВЛАСТТА В ОРГАНИЗАЦИЯТА

RLPI – ВЪПРОСНИК НА РАХИМ ЗА ЛИДЕРСКА ВЛАСТ. Автор на „*Rahim Leader Power Inventory*“ е Афзал Рахим – професор по мениджмънт в Western Kentucky University (1988). Съдържа 35 айтема (6 скали) или 29 айтема (5 скали – без скалата „Информационна власт“). Комбинира се с 5-степенна Ликерт скала за съгласие.

Инструментът изследва базите на социалната власт в организациите (The Bases of Power). За тази цел са правени няколко класификации. Най-известната типология е на Френч и Рейвън (1959):

- *Принуждаваща власт (Coercive Power)* – основава се на очакваната възможност лидера да приложи наказания (негативни последици).
- *Експертна власт (Expert Power)* – основава се на очакванията, че лидерът има специални знания и умения.
- *Наградна власт (Reward Power)* - основава се на очакваната възможност лидера да приложи награди (позитивни последици).
- *Референтна власт (Referent Power)* – основава се на идентификацията с личността на лидера и на симпатиите.
- *Легитимна власт (Legitimate Power)* - основава се на очакванията лидерът да има права и задължения да властва в рамките на ролята си.
- *Информационна власт (Informational Power)* – основава се на знанието за другите, което позволява на човек да поеме отговорността за взаимодействието.

Инструментът има висока конвергентна, дискриминатна и критериална валидност – различни изследвания дават нива 0.8-0,9. Свободен е от социална желателност. Той има висока вътрешна консистентност. [2;13;15]

SPS – СКАЛА ЗА СОЦИАЛНА ВЛАСТ. Въпросникът „*The Social Power Scale*“ измерва нагласите за властване в шестте насоки на модела на Рейвън. Съдържа 18 айтема, съчетани с 9 степенна Ликерт скала за съгласие. [14]

IPI (FORM ST) ВЪПРОСНИК ЗА МЕЖДУЛИЧНОСТНА ВЛАСТ.

Въпросникът „*Interpersonal Power Inventory, Form CT*“ е модифицирана версия на оригиналния IPi на Рейвън (1998), включващ 33 айтема в 11 скали - всичките измерения на модела на Рейвън: *Безлична наградна, Безлична принудителна, Позитивна експертна, Позитивна референтна, Директна информационна, Формална легитимна, Зависима легитимна, Реципрочна легитимна, Безпристрасна легитимна, Персонална наградна, Персонална принудителна.* [6]

SPB - ШЕСТ ОСНОВИ НА ВЛАСТТА. Въпросникът „*The Six Power Bases*“ е разработен от Херман Аугинис, Мелиса Симонсен и Чалз Пиърс върху класическите 5 бази на властта по теорията на Френч и Рейвън. Модификация е на инструмента на Хинкин и Шрайшейм (1989). Прибавено е измерението „*правдоподобност*“. Общо съдържа 6 скали (24 айтема): *Наградна власт, Принуждаваща власт, Експертна власт, Референтна власт, Легитимна власт, Правдоподобност.* Всички отговори се оценяват по 9 степенна Ликерт скала за съгласие.[8]

SPES – СКАЛА ЗА УЧИЛИЩНО ОВЛАСТЯВАНЕ. Скалата „*School Participation Empowerment Scale*“ е разработена от Шорт и Ринехарт (1992) и е предназначена за диагностика на усещането на учителите за степента на властно участие в училищния живот. Учителското овластяване е процес на развитие на компетенции за поемане на отговорност за собствения си растеж, решаване на собствените им проблеми, както и да се даде възможност за демонстрация на тези компетенции в рамките на училището с цел цялостно подобряване на образователния процес.

Инструментът съдържа 38 айтема, съчетани с 5 степенна Ликерт скала за съгласие. Има 6 субскали: *Вземане на решения, Професионален растеж, Статут, Себеефикасност, Автономия, Въздействие.* [15]

IRCS – СКАЛА ЗА ИНТЕРГРУПОВИ КОНТАКТНИ ОТНОШЕНИЯ. Скалата „*The Intergroup Relations-Contact Scale*“ е разработка на Алберт Рамирец (1988). Представлява инструмент с 16 айтема. Диагностицира субективното усещане при интрагрупови контакти в широк контекст – работа, семейство, личен живот, общество.

Категориите отговори показват отношението своя-чужда група при контактите. Варират от „всички от чуждата група“ (1), до „всички от моята собствена група“ (5), което показва, първичен контакт с собствената група и малко контакт с друг група. Субскалите са по базите на социалната власт на Френч и Рейвън (1959). [17]

PPi - ЛИЧНА ВЛАСТ И ВЛИЯНИЕ. Личната власт и влиянието се определя от начина на работа и положението в организацията.

Въпросникът „*Personal Power And Influence*“, инструмент от Организационната теория на Гарет Морган с 22 айтема разглежда четири ключови аспекти на властното поведение - *видимост, автономия, релевантност, взаимоотношения.* Част А на въпросника помага да се анализира текущите аспекти на ролята, които допринасят за ефективността. Част Б е свързана с бъдещи действия

POINTS – ТАКТИКИ ЗА ВЛАСТ И ВЛИЯНИЕ. *Power and Influence Tactics Scale* е инструмент с 31 айтема, съчетани с 5 степенна Ликерт скала за съгласие. Включва 7 субскали: *Разсъждение (5 айтема), Съветване (4), Привличане (5), Включване в мрежа (4), Договаряне (4), Притискане (5), Противодействие (4)*. [21; 22].

PSQ – ВЪПРОСНИК ЗА ВЛАСТНИ СТРАТЕГИИ. Въпросникът „*The power strategy questionnaire*“ е разработен от Джозеф Шварцвалд и Мени Козловски през 1999 г. Представява описание на възможните властни стратегии на средношколци. Съдържа 19 айтема, обединени в 4 скали и оценявани по 4 степенна Ликерт – скала за съгласие.

Скалите са: *Рационалност (9 айтема), Зависимост (3), Принуда (4), Реципрочност (3)*. [18]

SP – УСЕЩАНЕ ЗА ВЛАСТ. Скалата „*Sense Of Power*“ е разработен от Моелер (1962). Измерва степента, до която един учител вярва, че е в състояние да повлияе на хода на събитията в училището. Съдържа 10 айтема, комбинирани с 5 степенна Ликерт скала за съгласие.[23]

EIP – ОЧАКВАНИЯ ЗА МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ВЛАСТНИ ОТНОШЕНИЯ. Въпросникът „*An Expectation On Interpersonal Power*“ е с автори Остин Балдуин, Марк Кивиниemi и Марк Снайдер (2008). Предназначен е за изследване на нагласите на хората за ефектите от властните отношения в групата. Съдържа 17 айтема в 5 субскали: *Социални умения и взаимодействие (2 айтема) Принуда (2) Влияние (7) Информация (3) Партньорски интерес и уважение (3)*. Оценката става по 7 степенна Ликерт скала за съгласие. [1]

ПВУ - ПЕДАГОГИЧЕСКАТА ВЛАСТ НА УЧИТЕЛЯ. Властта е фундаментално понятие, отразяващо главното в педагогическото взаимодействие. Въпросникът за диагностиката на властта на учителя е наша разработка [11]. Той представлява педагогическа интерпретация на концепцията на Дж. Френч и Б. Рейвън със съответни съществени изменения.

Въпросникът съдържа 20 въпроса, разпределени в 5 скали, измерващи проявленията на съответния вид педагогическа власт, съчетани с пет степенна Ликерт скала за съгласие.

Наградната власт е основана на възнагражденията. Ученикът се подчинява, защото може да получи нещо приятно и необходимо. Неин израз е конформността на подвластния.

Принуждаващата власт е основана на страх от насилие и санкция като следствие от неконформно поведение.

Отличително за *легитимната власт* е, че се изразява в регламентиран нормативен натиск, упражняван върху учениците. Такава власт се основава на закона, на традицията или на някакво временно групово решение. Тя е формална, ролева, официална, безлична, деперсонализирана власт на учителя.

Експертната власт е власт на компетентността. Нейната основа е социалното признание на учителя като специалист (авторитет) в дадена конкретна област, т.е. признаването на знанията му за ценни.

Референтната власт е власт на привлекателността. В основата ѝ е идентификацията на ученика с учителя, приемането му като еталон и източник на стандарти и убеждения.

При взаимодействието си с ученика учителят реализира синкретично всички разновидности властване, за да постигне по-значителен ефект. Това дава основание да се говори за синкретично властно въздействие като специфично, относително постоянно съчетание на видовете властване при един учител в условията на педагогическия процес.

МКМО - МНОГОАСПЕКТНА КВАНТИФИКАЦИЯ НА МЕЖДУЛИЧНОСТНИТЕ ОТНОШЕНИЯ. Методиката, разработка на Тимоти Лиъри (T.Leary) се използва за диагностика на междуличностните отношения и свойства на личността, съществени при взаимодействието с другите хора [19]. Позволява да се регистрират нивото и насоката на междуличностните експектации, зоната на най-силните конфликти, техните причини и т.н.

Въпросникът съдържа 128 айтема, групирани в 8 психологически профили (скали, октанти): *Властно-лидерско отношение; Независимо-доминиращо отношение; Праволинейно-агресивно отношение, Недоверчиво-скептично отношение, Покорно-срамежливо отношение, Зависимо-послушно отношение, Сътрудничащо-конвенционално отношение, Отговорно-великодушно отношение.*

Известни са два основни вектора, които се оформят от оценките на изследваното лице: *доминиране и доброжелателност*

От величината на оценките по всяка от скалите се оформя и характеристиката на изследваното лице като властващ (стил на управление) и подвластен (стил на подчинение).

2. МЕТОДИКИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА ВЛАСТВАЩИЯ ЛИДЕР

МАСН - СКАЛА НА МАКИАВЕЛИЗМА. Създадена е от Ричард Кристи и Флоренс Геис (Christie, Geis, 1970).

Николо Макиавели е италиански философ от 16-ти век, изрекъл фразата: „целта оправдава средствата“. Макиавелизъмът е термин, който характеризира склонността на човек да мами и манипулира други хора за лична изгода. Макиавелистите се отличават с интелигентност, самоконтрол, висока мотивация за постижения и социално влияние. Това е една от трите личностни черти, заедно с нарцисизма и психопатията, наричани „тъмната тройка“.

Макиавелизъмът е психологическа променлива с три основни дименсии.

- *манипулативни тактики* в междуличностните и организационните отношения,
- *цинична нагласа към хората* като слаби, страхливи и податливи на управленски въздействия и социален натиск,
- *незачитане на конвенционалния морал* в името на извличането на лични изгоди и преживяването на надмощие и успех.

Кристи и Геис създават тест за измерване на нивото на Макиавелизма: *MACH test of Machiavellianism*. Най-популярни са вариантите Mach IV и Mach V.

Скалата Mach IV включва 20 айтема, от които десет се отнасят индикативно към макиавелизма. За да се намали действието на социалната желателност, в Mach V вместо Ликертова скала за отговорите се прилага дихотомична скала. [4]

LBDQ – ВЪПРОСНИК ЗА ОПИСАНИЕ НА ЛИДЕРСКО ПОВЕДЕНИЕ. Въпросникът „*Leadership Behavior Description Questionnaire*“ е разработка на Ралф Стоджил (1962). Разработен е в Университета на Охайо. Обхваща две ориентации от лидерското поведение – насоченост към структури (загриженост за изпълнение на задачата) и внимание (загриженост за отношенията). Това е класическата идея на Блейк и Моутън, допълнена с множество нови измерения.

Субскалите са 12: *Представителство (5 айтема), Гърсене на помирение (5), Толерантност към неопределеността (10 айтема), Убедителност (10), Инициране на структура (10), Толерантност и свобода (10), Ролево обсебване (10), Загриженост (10), Акцент върху производителността (10), Точност на предвиждането (5), Интеграция (5), Ориентация към висшестоящите (10).*[20]

MLQ – МНОГОФАКТОРЕН ВЪПРОСНИК ЗА ЛИДЕРСТВО. „*Multifactor Leadership Questionnaire (Form 5X)*“ е разработка на Бас и Авوليو (1995). Това е инструмент с 36 айтема и 9 скали: *Идеализирано влияние (приписано), Идеализирано влияние (поведение), Вдъхновяваща мотивация, Интелектуална стимулация, Индивидуализирано внимание, Условни награди, Активно управление, Пасивно управление, Ненамеса*, съчетан с 5 степенна Ликерт скала за честота. Използва се за оценка на честотата и степента, в която хората смятат, че техните ръководители участват в специфични видове поведение спрямо своите подчинени. [5].

SLOI – ВЪПРОСНИК ЗА УЧЕНИЧЕСКО ЛИДЕРСТВО. Оригиналният „*Student Leadership Outcomes Inventory (SLOI)*“ се състои от 82 айтема, обединени в 10 скали, всяка свързана с различни лидерски умения, комбинирани с 5 степенна Ликерт скала за самооценка. Модифицираният SLOI се състои от 71 айтема и 6 скали, като са отпаднали скали, свързани с кариерното развитие.

Скалите: *Самоуправление – 9 айтема, Междуличностни умения - 13, Решаване на проблеми – 4, Когнитивно развитие/Критически анализ - 7, Организация и планиране - 16, Самочувствие - 6, Информираност за разнообразието - 3, Информационни технологии -2.* [7]

SLI (SRS) – СКАЛА ЗА САМООЦЕНКА НА „ЛИДЕРА-СЛУГА“. Робърт Гринлиф разработва концепцията за „лидера-слуга“ (*servant leadership, Greenleaf, 1970*). Лидерът е преди всичко слуга. Първото му желание е да служи – „Лидерът е длъжен да служи на хората, затова носи отговорност пред тях.“ Разликата между лидер и подчинен е, че и двамата имат чувството на „слуги“, но при лидера то е осъзнато, а при другите - интуитивно-

но. Основните принципи на този тип лидерство са: (1). Служенето превишава собствените интереси; (2). Преди всички изслушвай другите и им вдъхвай увереност; (3). Доверявай се на хората и заслужи тяхното доверие; (4). Поддържай другите и им помагай напълно да разкрият потенциала си.

Servant Leadership Inventory A Self-Rating Scale съдържа 86 айтема, съчетани с 5 степенна Ликерт скала за самооценка.

Скалите на въпросника, визиращи чертите на „лидера – слуга“, на които се базира личната му власт и влияние са: *Изслушване; Емпатия; Лечение; Информираност; Убеждаване; Концептуализация; Прогнозиране; Стопанисване; Ангажимент за растежа на хората; Изграждане на общност.*

МИЛС - МЕТОДИКА ЗА ИЗУЧАВАНЕ НА ЛИДЕРСКИЯ СТИЛ.

Методиката е модификация на Т. В. Бендас на популярния инструмент на Р. Бейлз-К. Шнайер [3]. Изучава 2 стила на лидерско поведение - *делови (ориентиран към задачата) и социо-емоционален (ориентиран към взаимоотношения)*. 12 форми на поведение на лидера се оценява по 10 степенна скала. Половината оценки са „прави“, другите – „обратни“.

BSTE – СКАЛА НА БАНДУРА ЗА УЧИТЕЛСКА ЕФИКАСНОСТ.

Инструментът „*Bandura’s Scale of Teacher Efficacy*“ е предназначен за анализ на затрудненията на учителите в ежедневната им дейност. Съдържа 25 айтема, обединени в 7 категории: *влияние при вземане на решения (2 айтема), влияние върху училищните ресурси (1), учебна себеефективност (7), дисциплинарна себеефективност (1), ефикасност в привличането на родителите за участие (3), ефикасност в привличането на общността за участие (3), ефикасност да се създаде положителен климат в училище (8)*

Оценката се прави по 9 степенна Ликерт скала с основни точки: нищо, много малко, известно влияние, доста и много силно. [116]

TSES – СКАЛА ЗА УЧИТЕЛСКО УСЕЩАНЕ ЗА ЕФИКАСНОСТ.

Скалата „*Teachers’ Sense of Efficacy Scale*“ е разработка на Чанен-Моран и Ул-фолк-Хой (2002) и е предназначена за анализ на затрудненията на учителите в ежедневната им дейност. Съдържа 24 айтема. Оценката става по 9 степенна Ликерт скала за съгласие.

BS – СКАЛА ЗА БЮРОКРАТИЗАЦИЯ. Въпросникът „*Bureaucratization Scale*“ на Семил Юсел е операционализация на теорията на Хол за шестте измерения на бюрокрацията (1968). Съдържа 118 айтема, структурирани в 6 скали. Има вариант и с 60 айтема.

Скали: *Йерархия на властта (HA, 18 айтема); Разделение на труда или специализация (DL, 24); Правила и регламенти (RR, 23); Процедурна спецификация (PS, 19); Безличност (IM, 20) с две субскали: Приятелски климат (CLM) и Формалност (FRM); Кариерно израстване на базата на техническа компетентност (TC, 14).* [23]

ЕАЕР – ПРОФИЛ НА ЕФЕКТИВНОСТТА НА ОБРАЗОВАТЕЛНИЯ АДМИНИСТРАТОР. Инструментът „*The Educational Administrator Effective-*

ness Profile® (EAEP)“е разработен с помощта на фондация Данфорт (Danforth) за идентифициране на уменията на администраторите. Той е регистрирана запазена марка на Human Synergistics, Inc., Plymouth, MI, U.S.A.[9]

Съдържа 120 айтема в 11 области: *Целеполагане – 10 айтема; Планиране – 11; Вземане на решения и решаване на проблеми – 15; Управление на бизнеса и данъчни въпроси – 12; Оценка на напредъка – 12; Делегиране на отговорности – 9; Комуникация – 13; Изграждане и поддържане на взаимоотношения – 15; Демонстриране на професионална ангажираност – 11; Подобряване на подготовката - 12; Развитие на персонала – 12.*

МИОР - МЕТОДИКА ЗА ИЗУЧАВАНЕ НА ОРИЕНТАЦИЯТА НА РЪКОВОДИТЕЛЯ. Методиката е конструкция на А. А. Ершова [24] и изучава 4 вида ориентации на ръководителя: ориентация към интересите на работата; *ориентация към психологическия климат и взаимоотношения в колектива; ориентация към себе си и ориентация към официалната субординация.* Включва 20 ситуации-задачи. Във всяка има 4 варианта на решения, представляващи съответната ориентация.

3. МЕТОДИКИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА КОНФЛИКТИТЕ В ОРГАНИЗАЦИЯТА

АПКС - АНАЛИЗ НА ПОВЕДЕНИЕТО В КОНФЛИКТНА СИТУАЦИЯ. Може би най-популярната и твърде информативна методика за анализ на поведението в конфликтна ситуация е въпросникът на Р. Килмън и К. Томас [10]. Въпросникът съдържа 30 двойки съждения (60 айтема) относно алтернативни форми на поведение на личността в ситуации на междуличностни конфликти. Показва доколко човек е склонен към съперничество и сътрудничество.

Въпросникът има 5 скали: *съперничество, сътрудничество, компромис избягване, приспособяване.*

CMSS – СТИЛ НА ПОВЕДЕНИЕ ПРИ РАЗРЕШАВАНЕ НА КОНФЛИКТИ. Инструментът „*Conflict Management Style Survey*“ диагностицира 4 модела на поведение в конфликтна ситуация: *Агресивен / Конфронтационен; Асертивен / Убедителен; Наблюдателен / Интроспективен; Избягащ / Реактивен.* Въпросникът описва 15 ситуации, всяка от които е придружена от 4 възможни отговора. Респондентите разпределят 10 точки между отговорите в зависимост от предпочитанията си.

DCMS - СКАЛА ЗА ДОМИНАНТНИТЕ СТРАТЕГИИ ЗА ПОВЕДЕНИЕ В КОНФЛИКТНА СИТУАЦИЯ. Скалата „*Dominating Conflict Management Strategies*“ е на Гелфант, Лесли и Келер. Съдържа 5 айтема, съчетани с 5 степенна Ликерт скала за съгласие [12]

ГОС – ЦЕЛЕВА ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИМАТА. Скалата „*Goal Orientation Climate*“ е разработка на Драгани (2005). Съдържа 8 айтема, съчетани с 5 степенна Ликерт скала за съгласие. Измерва две насоки на климата (субскали):

Изпълнение и Учене.[12]

ICS – СКАЛА ЗА ВЪТРЕГРУПОВ КОНФЛИКТ. Скалата „*Intragroup Conflict Scale*“ е разработка на Йен. Има няколко варианта (1995, 1999). последният (2001) е на Йен и Маникс. Съдържа 9 айтема, съчетани с 5 степенна Ликерт скала за съгласие. измерва три насоки на конфликта (субскали): *Конфликт в отношенията, Конфликт по повод задачи и Конфликт по повод процеси* [12]

ОНИ-Е – ЕЛЕМЕНТАРЕН ВЪПРОСНИК ЗА ОРГАНИЗАЦИОННО ЗДРАВЕ НА ОХАЙО. Въпросникът е разработен в Университета на Охайо. Прилага се за професионален училищен персонал. Съдържа 37 айтема, съчетани с 4 степенна Ликерт скала за честота.

Субскали: *институционален интегритет, колегиално лидерство, влияние върху ресурсите, афилиация на учителите, влияние върху учебния процес.* [16]

ЛИТЕРАТУРА

1. Baldwin, A., M. Kiviniemi, M. Snyder. (2008) A Subtle Source Of Power: The Effect Of Having An Expectation On Anticipated Interpersonal Power. // The Journal Of Social Psychology, 149(1), 82-104
2. Banerjee, M. (2009) Subordinate Perception Of Leadership Style And Power: A Cross-Cultural Investigation. A Thesis Presented To The Graduate Faculty Of The University Of Akron.
3. Bendas, T. V. (2006) Gendernaja psihologija. Uchebnoe posobie. - SPb.
4. Christie, R., F. Geis (1970) Studies In Machiavellianism. Ny: Academic Press.
5. Eppard, R. (2004) Transformational And Transactional Leadership Styles As They Predict Constructive Culture And Defensive Culture. Dissertation, Virginia State University.
6. Erchul, W., B. Raven, A. Ray. (2001) School Psychologists' Perceptions Of Social Power Bases In Teacher Consultation. // Journal Of Educational And Psychological Consultation, 12(1), 1-23
7. Foley, A. (2005) Leadership Skills Of First-Year Students. Thesis. Blacksburg, Virginia
8. Herman, A., M. Simonsen, C. Pierce (1998) Effects Of Nonverbal Behavior On Perceptions Of Power Bases. // The Journal Of Social Psychology, /38(4), 455-469
9. Human Synergistics, Inc., Plymouth, Mi, U.S.A.
10. Ivanov, I. (1999) Metodiki za izsledvane na mezhdulichnostnite otnoshenija. Serija “Izbrani metodi za pedagogicheska I psihologicheska diagnostika” № 5. - Shumen.
11. Ivanov, I. (1995) Pedagogicheskata vlast na uchitelja. - Shumen.
12. Keller, K. (2009) Power Conflict-Struggles For Intragroup Control And Dominance. Dissertation. The University Of Maryland.
13. Kim, L., G. Low (2008) The Consequences Of Supervisory Power - The Contingent Effect Of Age And Length Of Service. // International Journal Of Business And Management Vol. 3, No. 7.

14. Klein, O., M. Snyder, R. Gonzalez (2009) Stigma And Social Power: Expecting To Interact With An Obese Person Activates Power In The Self-Concept. // Self And Identity, 2009, №8, P. 378-395.
15. Lintner, Jackie (2008) The Relationship Between Perceived Teacher Empowerment And Principal Use Of Power. Dissertation, Auburn, Alabama.
16. Luft, K. (2012) Leadership Styles Of The Principal. A Dissertation. Duquesne University.
17. Ramirez, A., F. Soriano (2007) Differential Patterns Of Intra- And Interethnic Interaction In Social Power. // The Journal Of Social Psychology, 133(3), 307-316
18. Schwarzwald, J., M. Koslowsky (1999) Gender, Self-Esteem, And Focus Of Interest In The Use Of Power Strategies By Adolescents In Conflict Situations. // Journal Of Social Issues. Vol. 55. No. I, Pp. 15-32
19. Sobchik, L.N. (1990) Diagnostika mezhlchnostnih otnoshenij. Modificirovanij variant interpersonalnoj diagnostiki T.Leary. Metodicheskoe rukovodstvo. - M.
20. Stogdill, R. (1963) Manual For The Leader Behavior Description Questionnaire – Form XII An Experimental Revision Fisher College Of Business The Ohio State University.
21. Whatley, S. (2003) Power And Influence In Establishing Continuing Professional Education: A Case Study. Midwest Research To Practice Conference In Adult, Continuing, And Community Education.
22. Yang, B., R.Cervero, T., Valentine, J.Benson, (1998) Development And Validation Of An Instrument To Measure Adult Educators' Power And Influence. // Adult Education Quarterly, Vol. 48, Issue 4.
23. Yucel, C. (1999) Bureaucracy And Teachers' Sense Of Power. November 18, Blacksburg, Virginia.
24. www.koob.ru

Prof. Ivan P. Ivanov, PhD
ivanov1@gbg.bg