

## БЪЛГАРСКА ВЕРСИЯ НА ВЪПРОСНИК ЗА ВЛАСТОВИТЕ БАЗИ ПО МОДЕЛА НА ФРЕНЧ И РЕЙВЪН

доц. д-р Михаил Проданов  
Бургаски свободен университет

## BULGARIAN VERSION OF POWER BASES' QUESTIONNAIRE BASED ON THE FRENCH AND RAVEN'S MODEL

Assoc. Prof. Mihail Prodanov, PhD  
Burgas Free University

**РЕЗЮМЕ:** Статията представя резултатите от една българска адаптация на въпросника на Т.Hinkin и С.Schriesheim за „властовите бази“, който е операционализация на модела на J.French и B.Raven. Дефинирани са основните конструкти, свързани със социалната власт и нейните форми, както и механизмите за влияние върху мисленето и поведението на служители и работници в организациите. Представени са психометричните качества на българската версия на въпросника за властовите бази. Резултатите от изследването на сборна група от различни малки извадки, наброяваща 100 изследвани лица, показват много добри и отлични коефициенти на вътрешна консистентност ( $\alpha$  на Кронбах), както за въпросника като цяло, така и за отделните субскали. Полученото факторно решение репликира оригиналния модел, като ясно разграничава пет субскали, които отговарят съдържателно на петте основни властови бази – власт чрез награди, власт чрез принуда, легитимна власт, експертна и референтна власт. Тези резултати показват, че българската версия притежава необходимите психометрични качества за оценка на силата и вида на властта на формалните мениджъри.

**Ключови думи:** *власт, влияние, властови бази, модел на J.French и B.Raven, въпросник на T.Hinkin и C.Schriesheim*

**ABSTRACT:** The article presents the results of a Bulgarian adaptation of T. Hinkin and C. Schriesheim's questionnaire on „power bases“, which is based on the J.French and B.Raven's model. The main constructs related to social power and its forms, as well as mechanisms for influencing the thinking and behavior of employees and workers in organizations are defined. The psychometric qualities of the Bulgarian version of the power bases questionnaire are presented. The results of the study of a group which comprises of various small samples of 100 participants showed very good and excellent coefficients of reliability-consistency (Cronbach's  $\alpha$ ) both for the questionnaire as a whole and for the separate subscales. The extracted factorial solution replicates the original model, clearly distinguishing between five subscales that correspond to the five main power bases – rewards power, coercive power, legitimate power, expert power and referent power. These results show that the Bulgarian version has the necessary psychometric qualities to assess the power bases of formal managers.

**Key words:** *power, influence, power bases, J.French & B.Raven's model, T.Hinkin u C.Schriesheim's questionnaire*

## 1. Социалната власт и ефектите от нейното прилагане

Независимо дали става въпрос за изпълнителен директор на голяма компания или началник на малка работна група, значима част от работата на всеки от тях включва оказване на влияние върху подчинените с цел изпълнение на поставените от съответната организация цели. В този аспект, степента до която ръководителят може да влияе върху подчинените си, зависи от неговата социална власт над тях. Темата за властта е тясно свързана с темата за лидерството, като може да се каже, че източниците на влияние на лидерите се включват, но не изчерпват средствата за въздействие на социалната власт. Често пъти думата „власт“ се свързва с негативни конотации, макар че по своята същност властта не е нито „лоша“, нито „добра“. *Властта може да се дефинира като потенциал или капацитет на даден човек да влияе върху другите от социалното обкръжение.* Възможни са различни ефекти на това влияние: те могат да се разглеждат в две противоположни категории – *съгласие* или *съпротива*. От своя страна, съгласието с източника на власт има различни форми. Първият тип съгласие е налице, когато индивидът се държи в синхрон с изискванията, които са предявени от овластения субект, макар това да не съвпада с неговите интереси и желания: налице е ситуация на „*подчинение*“. Например работникът или служителът спазват работното време, макар да им се иска да не отиват толкова рано на работа. Вторият тип съгласие се базира върху „*идентификацията*“ с източника на влияние. В този случай човек прави това, което желае другият, защото го харесва, защото изпитва симпатия и е привлечен от него. Например служител може да остане да работи извънредно само защото шефът, когото харесва, го е помолил за това, без да има други ползи. Третата форма на съгласие може да се определи като „*лично приемане*“ или „*интернализация*“ (Jeh, Britt, 2008, стр.327). В тази ситуация подчинените правят нещата, които мениджърът изисква, защото вярват, че това е „правилното поведение“. Ръководителят се възприема в случая като експерт – човек, който знае и умее, притежава необходимата компетентност и е своеобразен еталон за съответното делово поведение. В сравнение с подчинението и идентификацията, интернализацията е по-ефективна форма на влияние, тъй като в дългосрочен план е свързана с по-трайни социални нагласи на индивида. Също така при интернализацията ръководителят може с по-малко усилия да накара подчинените си да се държат по съответния начин, без да е нужен прекалено строг контрол и супервизия. Противоположният на съгласието ефект от влиянието на източника на власт е *съпротивата* от страна на индивида. Съпротивата има различни прояви. Тя може да варира от открита, директна и агресивна до поведение на уклончиво „шикалкавене“ и „прикрито неподчинение“ (пасивно-агресивна форма). Съпротивата в по-широки мащаби е контрапродуктивна за организацията, а по отношение на мениджмънта е силен източник на фрустрация.

## 2. Инструментариумът на властта (властовите бази)

Ръководителите (мениджърите) се различават помежду си и по средствата или „базите“ на властта, която те притежават. Най-често властта се разглежда като произтичаща от организацията или от личните характеристики на индивида. Yukl и Falbe разглеждат в този смисъл две основни форми на власт: организационна и индивидуална. *Организационната власт* произтича от позицията на субекта в организацията и от контрола, който той има върху важни ресурси, осигурен от тази позиция. Тези ресурси могат да бъдат финансови средства, възможности за промотиране, информация или възможности за определен тип комуникация със значими други. Три са важните източници на организационната власт. Единият е *йерархичната структура* на организацията. Статусната йерархия разделя позициите и ролите на висшестоящи и низшестоящи, като първите имат правото да упражняват власт над вторите. Вторият източник е *контролът върху важни ресурси*, например пари, материални и нематериални придобивки към работната заплата, възможностите за кариерно развитие. Трети източник на организационна власт е *налице*, когато индивидът заема *централна позиция в комуникационната мрежа*, позиция, имаща критично значение за информационния поток. Тези членове имат достъп до определена информация, която другите не притежават, както и възможност да формират и развиват социални взаимоотношения със значими лица или групи в организацията. Например такива са секретарките на началниците, които формално нямат никаква власт, но централната им роля в комуникацията на организацията им дава възможност да създават контакти с важни личности и да имат достъп до важна информация, а това са източници на власт. *Индивидуалната власт* произтича от лични характеристики, най-често това са определени експертни познания, харизма или авторитет, създаден с времето. Тези характеристики са ценни за организацията и нейните членове (Yukl, Falbe, 1991). Един от най-цитираните в научната литература модели на властта е предложен от Джон Френч и Бертрам Рейвън (French, Raven, 1959). В оригиналната публикация са описани пет основни вида власт, но като цяло в този модел се разглеждат шест „властови бази“ – власт чрез принуда, чрез награди, легитимна, експертна, референтна и информационна. Последната – информационната власт е специфична форма, която е присъща и на позиции, които не са задължително високо в служебната йерархия (например секретарката на шефа, която разполага с важна информация и по тази причина притежава такава власт като средство за оказване на влияние) (Raven, 2008, стр.3). Поради факта, че операционализацията на този модел е извършена с въпросник, който включва само първите пет основни вида власт, в настоящото изследване информационната власт не е взета предвид и при изготвянето на българската версия на въпросника. Също така тази власт не е присъща само на ръководните позиции и затова не би могла да бъде оценена с метода, чиято инструкция адресира само позицията на ръководителя. Трето, когато става дума за ръководни позиции, по презумпция се приема, че те разполагат с най-

много и най-важната информация. Основните пет властови бази могат да бъдат накратко дефинирани така: 1) *власт чрез принуда* – изразява се чрез правото да се наказва, да се отправят заплахи за наказание, уволнение, понижение в длъжност, финансови санкции, също така – възлагане на неприятни делови задачи. В повечето случаи тази власт произтича от позицията в организацията, но и други хора, независимо от позицията си могат да я притежават – например, когато някой служител заплаши друг с физическа саморазправа или пък използва релационна агресия с цел да опетни репутацията на даден индивид чрез клевети и разпространение на неверни слухове. Властта чрез принуда често е доста ефективна, но носи определени рискове: хората, които са принуждавани, изпитват гняв, фрустрирани са и могат да реагират на заплахите със съпротива или отмъщение. Освен това използването на наказанията изисква от този, който ги налага, контрол и готовност да ги реализира докрай, защото иначе той „ще олекне“ и ще изгуби своя авторитет пред подчинените. Това води до допълнително физическо и психическо натоварване на мениджърите; 2) *власт чрез награди* – изразява се чрез правото и възможността да се дава нещо положително – пари, похвали, повишение, интересни и предизвикателни делови задачи. Тази власт отново изисква контрол върху ресурси, които са ценни за другите от организацията. Тя е изключително силна властова база; 3) *легитимна власт* – включва формалния авторитет, който индивидът притежава и който произтича от неговата позиция в организацията. Титлите „мениджър“, „директор“, „началник“ и др.под. са база за легитимната власт. Те изискват подчинение от другите на по-ниско равнище в йерархията. Логично е тази властова база да зависи и от някои особености на националната култура на субектите и обектите на властта. В организациите легитимната власт обикновено се комбинира с властта чрез принуда и чрез награди. Тези три властови бази са обвързани в повечето случаи. Възможно е обаче някои членове, които притежават висока позиция в йерархията, да нямат възможност да награждават или наказват, или тези възможности да се силно ограничени; 4) *експертната власт* – тя е силна, защото е резултат от владенето на някакви специални, свързани с работата знания, умения и компетентности. Тя е значима, когато дейностите са сложни в технологично отношение, а това е все по-типична ситуация с увеличаване на автоматизацията и компютризацията в производството. Един ръководител в такава организация не би могъл да се ориентира в производствените процеси, но не би могъл и да управлява човешкия ресурс, който ръководи, ако не е експерт. Експертната власт е важна и за други сфери – например лекарят, който е оценяван като голям специалист в дадена област на здравеопазването, има и най-голямо влияние върху поведението на своите пациенти; 5) *референтната власт* – това е много по-различен тип властова база, която по-скоро е еквивалентна на лидерското влияние. Човек, притежаващ референтна власт, е уважаван и харесван от другите, които се стремят да удовлетворят желанията му и да спечелят благоразположението му. Пример за това е харизматичният ли-

дер, който може да поведе големи маси за реализацията на дадена кауза, както и да контролира тяхното поведение. В случаите на силна референтна власт подчинените са последователи, които се идентифицират с лидера и интернализират неговите виждания и желаниа като свои (Rigio, 2006, стр.392-393; Raven, 2008).

### **3. Метод**

#### **3.1. Структура на въпросника**

Българската адаптация е извършена върху въпросника на Т.Hinkin и С.Schriesheim (Hinkin,Schriesheim,1989). Оригиналният въпросник се състои от 20 айтема, които са групирани по 4 за всяка отделна субскала, релевантна на „властовите бази“ от модела на Френч и Рейвън – „власт чрез награди“, „власт чрез принуда“, „легитимна власт“, „експертна власт“ и „референтна власт“. Този метод не включва „информационната власт“, което беше вече обсъдено. Методът е предназначен за служители и работници, работещи на изпълнителски или на ниски мениджърски позиции. Инструкцията на въпросника призовава изследваните да оценят властта на своя непосредствен ръководител по съответните айтеми, които адресират петте властови бази. Отговорите на изследваните лица се оценяват по петстепенна скала (ликертов тип), вариращи от „изобщо не съм съгласен“ до „напълно съм съгласен“. След превода от английски беше направена независима редакция, след което въпросникът беше предоставен за попълване от работещи лица на различна възраст и с различни професии. Изследването е проведено при условията на информирано съгласие, като е спазена анонимност с изключение на данните за възраст и пол.

#### **3.2. Изследвани лица**

Общият брой на изследваните лица е 100. Тази бройка е сумарна от няколко независими по-малки извадки. Според професията си лицата се разпределят по следния начин: най-голям брой – 24 са студенти от задочна форма на обучение, които работят и учат едновременно (за тях няма професионални данни); след това са извадките от учители и банкови служители (по 19 човека), 11 души са служители и работници от транспортна фирма, по 10 са военните и сервитьорите, 9 души са служители от център за обществена подкрепа, 8 – служители на търговска фирма. Едно от изследваните лица не е посочило своята възраст и пол, затова разпределението по пол и възраст е върху 99 души. От тях 67 са жени (67%) и 32 са мъже (32%). По възраст разпределението на изследваните е равномерно, като възрастта варира от 22 г. до 60 г. Средната стойност за цялата група е 40,7 г.

### 3.3. Психометрични характеристики на българската версия на въпросника за „властовите бази“

#### 3.3.1. Надеждност на въпросника и неговите субскали.

В Таблица 1 са отразени резултатите от анализа на вътрешната съгласуваност (надеждност – консистентност) на въпросника и субскалите за отделните властови бази. За целта е използван коефициентът  $\alpha$  на Кронбах. Също така представени са средните стойности на корелациите между айтемите (inter-item correlations). Коефициентите за вътрешна съгласуваност –  $\alpha$  на Кронбах, разкриват минималните възможни равнища на надеждност – консистентност на метода, които съответстват на много добри и отлични психометрични показатели. Това се отнася и до средната стойност на интер-корелациите между айтемите на отделните скали. Стойностите на  $\alpha$  на Кронбах при скали под 10 айтема трябва да отговарят на минимални стойности от 0,50. Освен това средната стойност на корелациите между айтемите на въпросника и субскалите са близо до „идеалния интервал“ между 0,20 и 0,40 (Briggs, Cheek, 1986).

Таблица 1

#### Надеждност на въпросника, на отделните субскали и средните стойности на интеркорелациите между айтемите

Статистики Скали	$\alpha$ на Кронбах	Брой айтеми в скалата	Средна на корелациите между айтемите
<i>Въпросник</i>	0,803	20	0,183
<i>Власт чрез награди</i>	0,823	4	0,542
<i>Власт чрез принуда</i>	0,795	4	0,497
<i>Легитимна власт</i>	0,786	4	0,479
<i>Експертна власт</i>	0,711	4	0,384
<i>Референтна власт</i>	0,838	4	0,565

#### 3.3.2. Факторен анализ на данните от изследването

Факторният анализ може да предостави доказателства както за надеждността на метода, така и за неговата съдържателната валидност.

Таблица 2

Проверка за адекватност на получените данни  
за извършване на факторен анализ

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,783
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	905,184
	df	190
	Sig.	,000

От Таблица 2 става ясно, че получените данни са адекватни за прилагане на факторния анализ: коефициентът Kaiser-Meyer-Olkin (0,783) е значително по-голям от минималната стойност за това – 0,50.

Таблица 3

Факторни компоненти и съответните дялове на обяснената вариация  
след първоначалната обработка по метода на „Главните компоненти“  
и след ортогоналното решение по метода „Варимакс“

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,356	26,779	26,779	5,356	26,779	26,779	2,956	14,781	14,781
2	3,103	15,514	42,293	3,103	15,514	42,293	2,955	14,774	29,556
3	2,223	11,116	53,409	2,223	11,116	53,409	2,875	14,377	43,932
4	1,433	7,167	60,576	1,433	7,167	60,576	2,545	12,726	56,658
5	1,255	6,277	66,852	1,255	6,277	66,852	2,039	10,194	66,852
6	,999	4,997	71,849						
7	,790	3,948	75,798						
8	,655	3,277	79,074						
9	,604	3,018	82,092						
10	,520	2,599	84,692						
11	,481	2,406	87,098						
12	,409	2,044	89,141						
13	,374	1,869	91,011						
14	,325	1,627	92,638						
15	,312	1,561	94,198						
16	,286	1,430	95,628						
17	,253	1,263	96,892						
18	,240	1,201	98,092						
19	,206	1,031	99,124						
20	,175	,876	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Анализът на данните беше извършен по метода на „Главните компоненти“, след което беше потърсено ортогонално решение по метода „Варимакс“. Това е оправдано дотолкова, доколкото различните властови бази се очаква да бъдат относително независими една от друга, защото разкриват различни източници и механизми за влияние върху поведението на подчинените и пос-

ледователите. Като цяло ортогоналното решение би съответствало в най-голяма степен на теоретичния модел. В Таблица 3 са отразени резултатите от факторния анализ при условие „собствената стойност“ (eigenvalue) на извлечените факторни компоненти да е по-голяма от 1,00. При такова условие беше получено решение, което репликира оригиналната петфакторна структура. Общата обяснена вариация е около 67%, което е отличен показател, както и фактът, че при ортогоналното решение тя е относително равномерно разпределена по отделните компоненти.

**Таблица 4**

**Факторните „тегла“ на айтемите от отделните компоненти на факторното решение (подреждането на айтемите е като това във въпросника)**

**Rotated Component Matrix**

	Component				
	1	2	3	4	5
a1	,819				
a2				,816	
a3			,679		
a4					,872
a5		,840			
a6	,834				
a7				,827	
a8			,673		
a9					,418
a10		,527			
a11	,850				
a12				,824	
a13			,702		
a14	,506				<b>,490</b>
a15		,718			
a16	,545				
a17				,630	
a18			,840		
a19					,834
a20		,851			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

В матрицата на Таблица 4 са включени най-големите факторни тегла за отделните айтеми от въпросника (в таблицата те са обозначени с буквата „а“ и поредния номер от въпросника – б.а.), при условие че те са на стойност над 0,400. Единствен айтем 14 се „разсейва“ по първия и петия компонент. Очер-

таната факторна структура съответства на теоретичния модел за петте властови бази. Първият компонент съвпада с „власт чрез награди“, вторият – с „референтната власт“, третият отразява „легитимната власт“, четвъртият – „властта чрез принуда“ и петият съответства на „експертната власт“. Като се изключи „разсейването“ на айтем 14, всички останали айтеми семантично се съотнасят по един категоричен начин към съответната властова база. Твърдението под номер 14 във въпросника е следното: *„Моят началник може да ми дава солидни и полезни съвети, свързани с работата“*. Вероятно е някои от изследваните лица да интерпретират това твърдение като специфична форма на стимулиране, а други – като признак за експертна власт. Освен това извадката от изследвани лица е ограничена, което също може да обясни този резултат, още повече, че в някои случаи ръководителите са направили кариера, след като са работили на същите изпълнителски позиции като оценяващите ги (например директори на училища, които преди това са били учители, управители на ресторанти, които са работили преди това като сервитьори, военни командири и т.н.). В подобни ситуации подчинените могат да възприемат ценната помощ от своите непосредствени ръководители като своеобразна награда и „специално отношение“. Все пак, доколкото в оригиналния въпросник този айтем принадлежи към субскалата „експертна власт“, по-уместно е той да остане съдържателно в тази субскала.

### *3.3.3. Линејни взаимовръзки между властовите бази*

В Таблица 5 са отразени линејните корелации между отделните властови бази, а така също корелациите на всяка власт с общия бал. Добър аргумент за съдържателната валидност на въпросника е фактът, че коефициентите на връзките на отделните бази с общия бал са значимо по-големи, отколкото корелациите между отделните видове власт. Представява особен интерес ситуацията на „властта чрез принуда“. Оказва се, че тя е изцяло автономна по отношение на останалите, като единствената значима, но отрицателна връзка тя има с „експертната власт“. Този факт би могъл да се интерпретира, че колкото е по-силно експертното влияние на съответния ръководител, толкова е по-малко вероятно той да използва принуда, за да постигне своите цели. Разбира се, този извод е полемичен, защото и тази връзка е слаба, отчитайки коефициента на детерминация –  $R^2 = 0,072$ . Това означава, че делът от вариациите на данните, релевантни на тази тенденция е едва около 7%. Трябва да се има предвид и неголямата извадка, върху която е извършен корелационният анализ. Интерес представляват взаимовръзките на „референтната власт“, която е еманация на лидерството като форма на влияние. Значимите и силни корелации с властта чрез награди, легитимната и експертната властови бази показват, че лидерските поведения имат своята проекция и върху другите методи за оказване на влияние – истинският лидер умее да използва както наградите, така и своята експертиза. Естествено е авторитетът (легитимната власт) на ръководителя да е функция не само от неговата позиция и прерогативите,

произтичащи от нея, но и от неговото лидерско присъствие. Същевременно референтната власт има най-силна връзка с общия бал на въпросника, което потвърждава нейната тежест при оценка на цялостния властови потенциал на мениджърите.

Таблица 5

**Линейни корелации между петте основни властови бази и общия бал от въпросника**

		Correlations					
		награди	принуда	легитимна	експертна	референтна	общ_бал
награди	Pearson Correlation	1	,113	,197*	,124	,456**	,676**
	Sig. (2-tailed)		,263	,049	,219	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
принуда	Pearson Correlation	,113	1	,101	-,268**	,011	,390**
	Sig. (2-tailed)	,263		,318	,007	,910	,000
	N	100	100	100	100	100	100
легитимна	Pearson Correlation	,197*	,101	1	,278**	,508**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,049	,318		,005	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
експертна	Pearson Correlation	,124	-,268**	,278**	1	,361**	,443**
	Sig. (2-tailed)	,219	,007	,005		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
референтна	Pearson Correlation	,456**	,011	,508**	,361**	1	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,910	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
общ_бал	Pearson Correlation	,676**	,390**	,656**	,443**	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. Обсъждане на резултатите

Изводите от процедурата за адаптиране на въпросника на Т.Hinkin и С.Schriesheim са, че предложената българска версия притежава добри психометрични качества и репликира структурата на оригиналния метод. Резултатите от статистическите анализи за надеждност и факторният анализ свидетелстват за точност и съдържателна валидност на данните от изследването. Това е предпоставка българската версия да се прилага за изследване на „властовите бази“ на формалните лидери в български организации от администрацията и бизнеса. Възможности се откриват за структуриране на „властови профили“ и търсене на взаимовръзки и зависимости с други психологични конструкти, свързани с понятията „социална власт“ и „влияние“, както и за по-детайлизирани и задълбочени анализи на механизмите и процесите, чрез които се осъществява убеждаващата комуникация между мениджърите и техните подчинени.

**Литература:**

1. Riggio, R. *Vuvedenie v industrialnata(organizatsionnata) psihologiya*, Dilok, Sofia, 2006
2. Briggs, R., Cheek, J. The role of factor analysis in the development and evaluation of personal scales // *Journal of Personality*, 1986, 54, 106-148
3. French, J., Raven, B. The bases of social power. In: D. Cartwright (Ed.). *Studies in social power*, 1959, 150-167, Inst. For Social Research, Ann Arbor, MI
4. Hinkin, T., Schriesheim, C. Development and Application of New Scales to Measure French and Raven Bases of Social Power // *Journal of Applied Psychology*, 1989, 74, 561-567
5. Jex, S., Britt, T. *Organizational psychology*, Willey&Sons, 2008, N.J.
6. Raven, B. The Bases of Power and the Power/Interaction Model of Interpersonal Influence // *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 2008, 8(1), 1-22
7. Yukl, G., Falbe, C. Importance of Different Power Sources in Downward and Lateral Relations // *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76(3), 416-423