

Йорданов Христо Йорданов

магистр, психолог

Матиня Райна Петрова

магистр, психолог

Юго-Западный университет «Неофит Рильски»

г. Благоевград, Республика Болгария

МОТИВАЦИЯ ДЛЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ И ЛОКУСА КОНТРОЛЯ ПРИ ВЫБОРЕ ТОГО, КАК РЕАГИРОВАТЬ НА КОНФЛИКТНУЮ СИТУАЦИЮ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в настоящей работе исследуются связи между тремя конструкциями: потребности, которые мотивируют поведение принадлежности к группе, в данном случае – рабочей группе, познавательные диспозиции, а именно внутренне-экстрагируемость и типичные способы реагирования на конфликтные ситуации, которые помогают человеку справиться с возникающими конфликтными ситуациями.

Ключевые слова: принадлежность, конфликтная ситуация, организация.

1. Теоретическая справка:

1.1. Присоединение:

Аффилированный тренд, Альберт Мехрабян (1994), считаются положительными ожиданиями для социальных отношений и чувствительность к отказу связана с опасениями опасается, что контакт с другими приведет к отказу. Основываясь на классификации социальных потребностей, Мехрабан создает методологию, которая первоначально состоит из двух независимых тестов. По мнению автора, они исследуют две разные конструкции – принадлежность и уход из группы. Однако математическая модель в разработке методологии показала, что изученные тенденции к присоединению и отступлению от группы связаны в поведении, которое является функцией двух характеристик – принадлежности к другим и выхода из других. Таким образом, автор (Мехрабян, 1994) подтверждает теорию Мюррея о биполярной модели

социальных потребностей, которая дает ему основания для создания анкеты, измеряющей две противоположные тенденции. Таким образом, степень принадлежности, согласно Мехрабану, представляет собой сумму потребности в принадлежности, контакте, связи с другими и необходимости дистанции, выходе из контакта с другими.

Согласно Стэнли Шахтеру (Schachter, 1959), аффилиатные потребности связаны с поиском других людей, с удовольствием находясь в компании, принадлежащей к группам для достижения своих индивидуальных целей. Шахтер, как и Мюррей, считает, что это своего рода социальные потребности, чьи тенденции растут с нарастающим беспокойством и голодом (Schachter, 1959, стр. 102). Согласно Shahter, смутные ситуации и чувства приводят к желанию людей быть другие люди. В своей теории Авраам Маслоу говорит, что поведение людей мотивировано универсальными и врожденными потребностями, от самых сильных до самых слабых (Schultz, 2004, Maslow, 2001). Если люди в процессе формирования личности получают поддержку для установления тесных личных отношений и предотвращения конфликтов, они развиваются потребность в принадлежности и установлении теплых отношений.

Необходимость формирования социальных связей

Люди всегда принадлежали к определенным группам, стратам, так много классификаций были сделаны в соответствии с различными признаками, которые показывают принадлежность человека к разным группам. Во всех известных на сегодняшний день обществах была создана система стратификации, основанная на иерархическом статусном порядке, престижных ресурсах, привилегиях и власти в обществе (Мавродиев, 2004). Интересное исследование Роя Баумастера и Марка Лири (Baumeister, Leary, 1995) определяет «потребность в принадлежности» как упрямый импульс к формированию и поддержанию хотя бы минимального количества длинных, позитивных и значимых межличностных отношений. Баумастер и Лири заключают, что люди с большей легкостью формируют социальные отношения без особых

2 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

обстоятельств. Групповое членство как необходимость возникает спонтанно и легко.

Потребность в принадлежности и семейной среде

Необходимость общения в небольших группах, а также стремление людей принадлежать к группам в психологической и социологической науке относится к двум основным группам факторов: мотивационным и связанным с деятельностью семейной среды. Семья ассоциируется с воздействием на детский мир посредством моделей поведения их родителей. Эти модели могут укрепить представления о внешнем мире как о спокойном месте, которое поддается контролю и влиянию со стороны отдельных лиц или наоборот – враждебное место, наполненное противоречивыми требованиями и беспокойством.

Е. Изучает связь между отношениями с другими и психическим здоровьем без причины. Он считал, что (с 2004 года в Шульце, 2004)

люди осознают, что каждый человек, отдельный от других, бессилен и поэтому ищет новые связи с другими людьми, и для того, чтобы сделать эту связь, необходимо найти чувство связи с другими. Фором полагает, что удовлетворение этой потребности связывать или сливаться с другими жизненно важно для психического здоровья

Как мы уже упоминали, согласно Коббу (1979) и Коэну (1985), люди, которые считают себя социально поддерживаемыми, менее уязвимы к психическим расстройствам, поскольку социальные связи имеют смысл жизни и обеспечивают внутреннее чувство целостности база синхронизации с других людей.

Социально-психологический подход и принадлежность

Другая точка зрения – социально-психологический подход.

Выполняя различные социальные функции, человек является членом многих социальных групп, в которых он структурирован на основе членства и обязательств, которые он несет своим соответствующим группам, к которым он принадлежит. Это имеет два очень важных последствия для человека: с одной стороны, один человек объективно определяет место, которое он занимает в

системе деятельности, а с другой – влияет на развитие стран по своей индивидуальности. Личность человека включена в сложную систему взглядов, понятий, норм, ценностей многих разных групп, к которым принадлежит. Тот факт, что человек участвует в нескольких группах из-за многих выполняемых ими ролей, не означает, что он осознает свою принадлежность к группе. Этот процесс принадлежности осуществляется посредством принятия групповых ценностей, их интернализации, осознания и понимания. Только когда индивид идентифицирует себя как часть группы, которые, как мы считаем, мы можем полностью принадлежащих группе, со всеми положительными отрицательными последствиями, которые несет такая принадлежность.

1.2. Управление блокировкой:

И мотивация для аффилированности также является предметом обсуждения локализация контроля – это понятие, которое изучается с разных позиций в психологии. Существуют теории, которые рассматривают его как когнитивный стиль, влияющий на принятие решений и нацеливание на деятельность.

Локализация управления часто рассматривается как атрибут причинности событий и как убеждение, определяющее значение что происходит в человеческой жизни, а также как фокусное отношение события через определенную призму. Локализация контроля – это также ожидание, склонность воспринимать события определенным образом, как черта личности, которая формирует стиль человека. Все это лишь часть направлений, в которых разные авторы сделали свои научные поиски (Стоянова, 2002). В рассматриваемой статье мы воспринимаем позицию Д. Рот о описании поведения через двоичную когнитивную схему (внешность – внутренность). В этом положении контроль локуса отражается как когнитивный механизм для борьбы с событиями, такой как обобщенное ожидание и приписывание ситуаций, а также диспозиция, присущая личности.

Контрольная точка – одно из центральных понятий в теории управления социальное обучение – это так называемые ловушки управления Рот. Слово locus означает пространство. Это обобщенные ожидания относительно того,

насколько поддержка зависит от собственного поведения (внутреннего или внутреннего локуса) и в какой степени оно контролируется силами вне человека (внешним или внешним локусом). Внутренний (внутренний) локус часто называют Эффективность – вера в то, что собственное поведение важно. Фокус контроля или самоэффективности может быть очень важным в объяснении специфического поведения человека.

Когнитивные диспозиции Внутренность – Внешность и социальные потребности в аффилиации

Контрольное пятно часто является изученной конструкцией и как таковая авторы больше работали над отношениями со стратегиями стресса по сравнению с потребностью в аффилиации. Из изученной литературы видно, что как внутреннее расположение контроля локуса, так и внешнее позволяют людям принимать их события таким образом, чтобы сохранить поведенческий потенциал по сравнению с ожидаемой ситуацией. В результате часто наблюдаемая передача механизма для решения двух или более разных ситуаций является объясняющей стратегией, с тенденцией приписывать одни и те же причины явлениям, которые сопровождают жизнь человека. Часто эта тенденция приписывать людей воспринимается из окружающей среды, к которой они принадлежат, поэтому они передают семейные ценности, национальные традиции, поэтому воспитывают персонажей, и, таким образом, дети становятся наследниками их родителей, носителями информации, которая первоначально была чужда ребенку, общаться с другими людьми, идентифицировать и стать частью семьи. Однако в период роста и развития человек меняет свою жизненную перспективу это позволяет ему находить для себя разные точки зрения на ту же проблему, которая обогащает его собственное функционирование.

Одним из центральных понятий в теории социального обучения является личная переменная, называемая локусом контроля Рота (lokusofkontrol) – общее ожидание человека, в какой степени поддержка зависит от их собственного поведения (внутреннего локуса) и от того, что контролируется внешними силами

С точки зрения Рот, подкрепление автоматически не печатается в моделях поведения, но поведение формируется благодаря способности людей видеть причинную связь между их действиями и появлением Rotor & Hochreich, 1975. Люди с фокусом внешнего контроля предполагают, что их успехи и неудачи регулируются внешними факторами, такими как судьба, удача, состояние, влиятельные люди и непредсказуемые экологические силы, «Внешние», считают, что они заложники судьбы. Люди с внутренним контролльным местом считают, что успехи и неудачи определяются их собственными действиями и способностями (внутренними или личными) факторами. «Интерьеры» считают, что они в значительной степени зависят от подкрепления, в отличие от людей с внешней ориентацией контура управления.

Из-за этой веры в экзогенных факторов или контроля *internalniya* можно рассматривать как особенность личности в смысле индивидуальных различий. Rotary (Роттер, 1982) ясно показывает, что посадка и экстернализ не являются «типы», а каждый из них имеет характеристики не только своей категории, но в малой степени другой. Construct следует рассматривать как континуум, имеющий один конец выражение «*eksternalnost*», а другой – «*internalnost*» в большинстве случаев результаты люди помещаются в середине.

Понятие локуса контроля оказалось очень мощным инструментом для теоретической психологии, хотя это понятие не всегда понимается правильно. На основании установленного Ротари «шкалы внутреннего и внешнего локуса контроля» (для внутреннего внешнего управления *Skale*), он указывает, некоторые из наиболее распространенных ошибок, касающихся толкования локуса контроля. Роторный определяет четыре наиболее распространенные неверные представления о шкале для определения локуса контроля:

1. Уровень управления определяет поведение. На практике уровень контроля, как это определено в масштабе следует рассматривать не в качестве причины действия, и как показатель его обобщенных ожиданий. В этом случае определение поведенческих признаков потенциальных масштаба должны быть использованы в сочетании со значениями резервного копирования.

2. Использование локуса контроля может предсказать поведение в определенных ситуациях. Следует подчеркнуть, что концепция внутреннего и внешнего контроля применяется только к обобщенным ожиданиям и показывает степень, в которой человек считает, что он способен управлять своей жизнью.

3. Результаты измерений в масштабе внутреннего и внешнего контроля делят людей на два принципиально различных типов – внутренне и внешнее управление. Rotary (1975.1990) всегда подчеркивал, что агрегированные ожидания указывают направление резюме и в некоторых конкретных ситуациях люди обычно высокое чувство внутреннего контроля может рассматривать дело или поведение власти имущих диктуют результаты своего собственного поведения.

4. Высокий уровень внутреннего контроля является показателем социально желательных признаков и высокого уровня внешнего контроля – социально нежелательных характеристик. В самом деле, конечные значения являются нежелательными. На самом деле, высокий уровень внешнего контроля может быть связан с апатией и отчаянием, когда один считает, что он не имеет никакой власти над своей жизнью в настоящее время самого высокого уровня внутреннего контроля, что человек держит себя ответственным за все, что происходит – несчастные случаи, неудачи в бизнесе, ошибки своих детей и т. д.

Как здоровым и желательным является уровень, который находится в диапазоне от экстремальных значений с небольшим преобладанием внутреннего контроля.

Популярность масштабного внутреннего и внешнего локуса контроля Ротари говорит о том, что с 1966 годом он был упомянут в 7000 научных публикаций. Понятие локуса контроля изучаются не только психологи, но и представители других общественных наук.

Для использования в состоянии здоровья в 1973 году Стриклунд и Новицки создали тест для определения локуса контроля у детей.

Типичные способы реагирования на конфликтную ситуацию:

Конфликт определяется как конфликт, столкновение противоположных интересов, тенденций и конфликтующих ценностей и взглядов, с одной стороны, и как важный элемент социального контакта и взаимодействия, что способствует разрушению или укреплению социальных контактов – с другой. Успех управления в конфликтных ситуациях во многом зависит от способности определять конфликтную ситуацию и определять конфликт. Конфликт является проявлением противоречий – всеобщего и вечного человеческим и социального явления на основе динамического взаимодействия по меньшей мере два противоположных сторон, вызванное различными интересами, потребностями, целями, ценностями, мнениями и нехваткой ресурсов, которые используют средства различного характера для достижения целей и удовлетворения интересов, достигающих высшей точки в победе, поражении, компромиссе или взаимоприемлемом решении.

Предметом конфликта всегда является конкретная ценность, к владению, к которому стремятся взаимодействующие стороны.

Конфликт проявляется и развивается на фоне конфликтных ситуаций, которые связаны с разрывом отношений и разрушения баланса отношений между индивидами и социальными группами. Его решение предполагает анализ причин и раскрытие возможностей для восстановления или построения новых отношений и отношений.

Причины конфликтов в организации являются предметом многих исследований и обсуждений. Их ознакомление и раскрытие необходимы для выбора соответствующих стратегий и тактики для их своевременного преодоления. Как правило, они могут быть сгруппированы в следующие четыре направления:

– внешние по отношению к причинам организации, вызванные изменениями в бизнес-заказе;

- внутренние причины, которые приводят к конкретным ситуациям в организациях и связаны со спецификой социального климата и характера производственного процесса;
- причины, связанные с природой отдельных лиц и их ценностной ориентацией;
- причины, вытекающие из стиля и метода лидерства • двусмысленность в поставленных задачах и задачах;
- чувство нарушенного правосудия;
- частые изменения в организации и способы распространения прав и обязанностей;
- несовместимая личность и ценностная ориентация;
- несоответствующая система связи и недостаточная информация об организационных мероприятиях;
- отсутствие безопасности работы и страх перед увольнением;
- недостаточные условия для роста и развития личности;
- противоречия между формальными и неформальными группами в организации;
- многогранная организационная структура и трудности в контактах между менеджерами и подчиненными;
- различия в материальных условиях жизни;
- ограничение ресурсов;
- разнообразие целей отдельных лиц и целей организации;
- различия в социальных позициях;
- отсутствие или недостаточная правовая основа и внутренние правила управления организацией;
- игнорирование взглядов подчиненных;
- значительные различия в образовательном и квалификационном развитии персонала;
- несовершенство в распределении заработной платы и ресурсов;
- отсутствие статуса и т. д в организации.

Исследования конфликтов требуют, чтобы они были систематизированы и объединены в группы по определенным признакам. Это позволит указать и идентифицировать каждый конфликт, а на более позднем этапе – найти наиболее подходящие решения. (Манчева, Р.)

Более значимыми признаками того, что конфликт можно сгруппировать, являются:

- в зависимости от способа возникновения – случайный и сознательно спровоцированный;
- по результатам отношений – конструктивные и деструктивные;
- согласно странам конфликта – между отдельными лицами и между социальными группами;
- в зависимости от характера противоречия – временного и постоянного; существенный и незначительный; антагонистические и неантагонистические;
- в соответствии с образом восприятия – адекватным и неадекватным;
- ожидаемый исход конфликта – конфликты, ведущие к глобальным изменениям и конфликтам, приводящим к незначительным изменениям;
- на основе производительности и ожидаемые результаты организации – функциональные, которые повышают эффективность выполнения основных функций и дисфункциональной, что приводит к снижению личной удовлетворенности, уменьшить возможность сотрудничества;
- в зависимости от организационного воздействия – горизонтального (между функциональными отделами) и вертикального (между персоналом с разных иерархических уровней).

Каждое правительство основывается на определенных правилах и принципах, соблюдение которых гарантирует его эффективность. Они имеют свою специфику, соответствующую характеру управления, его задачам и особенностям окружающей среды.

В повседневной жизни каждый человек попадает в конфликтную ситуацию и реагирует на вызовы, которые он испытывает, через те модели поведения, которые он освоил до сих пор, или кто был прибыльным в своем опыте. Всегда

оценивается степень конфликта, в котором они участвуют, а также их место в нем. В конфликтных ситуациях проявляется повышенная активность или наоборот, ситуация прекращает его желание проявлять какую-либо деятельность. Он становится зависимым от нее и полностью подчиняет свое поведение своей сути и этапам развития. Чтобы определить ситуацию как конфликт, необходимо учитывать как субъективные факторы ее возникновения, так и объективные обстоятельства, которые его стимулируют. Возможны как когнитивные, проницательные ошибки, так и конфликтная индукция, провокация инцидента и т. д. Конфликтная оппозиция может «проявляться» в конфликтной ситуации, но она также может ее генерировать. Развитие оппозиции может продолжаться в скрытой форме после того, как ситуация закончится. Любое противоречивое поведение несет в себе противоречивые отношения, противоречивые отношения и проявления противоречивых действий. Последнее не может быть продемонстрировано. Типичные способы реагирования на конфликтную ситуацию указывают на поведенческий стиль человека. Даже если он стереотипирует свои поведенческие реакции в любой ситуации, он сознательно подходил к процессу его потока.

Некоторые люди хотят, чтобы это закончилось как можно быстрее, или они предпочитают навязывать свое мнение, или наоборот, оставляя поле битвы тихо. Другие предпочитают оставлять конфликтующие отношения «со временем».

В своем подходе к изучению конфликтного поведения как явления два американских психолога Кеннет Томас и Ральф Кельман используют схематическую сеть из пяти элементов: сотрудничество, конфронтацию, компромисс, адаптацию и избегание. Согласно идеям авторов, эти элементы составляют фокус поведения в конфликтной ситуации. Каждый человек в ней ориентированно реализует одно из этих пяти направлений. То, что тогда работает, К. Томас является оправданием сути и цели конфликта. По его словам, в середине и в конце двадцатого века традиционные отношения к конфликтам изменились. На ранних этапах их изучения широко используется термин «разрешение конфликтов», предполагающий, что конфликт можно разрешить

или устраниТЬ. Цель разрешения – идеальная ситуация без конфликтов, в которой люди живут в полной гармонии. Такое восприятие и понимание конфликта, по словам К. Томаса, иллюзорно. Исследование конфликтов, которые он делает, показывает, что люди прилагают усилия для их реализации, они чувствуют потребность в том, чтобы их решали индивидуально или внешне другим человеком. По мнению автора, интерес к исследованию связан с поиском и выявлением положительной функции конфликтов. Поэтому сущность их исследования должна быть направлена не на поиск путей их устранения, а на их управление, поскольку человек понимает как конфликт, так и конфликтную ситуацию, в которой он участвует.

Эти идеи, К. Томас, применяются при изучении следующих аспектов конфликтов:

1. Какие формы поведения в конфликтной ситуации характерны для людей?
2. Какие из этих форм наиболее продуктивны или разрушительны?
3. Как стимулировать продуктивное поведение?

Согласно идее автора об избегании, ни одна из сторон не преуспевает в таких формах конкуренции, как соперничество, перестройка и компромисс, или один из участников оказывается победителем, а другой – победителем или оба проигрывают, поскольку они делают компромисс. Только в кооперативной ситуации обе стороны оказываются прибыльными.

Каждый из способов реагирования на конфликтную ситуацию характеризует различную типологию поведения, которая может рассматриваться как индивидуальный стиль.

Соперничество характеризует проявления агрессивного и некооперативного стиля поведения. Лицо, применяющее его, преследует в приоритетном порядке свои собственные интересы за счет средств другой стороны противоборствующей оппозиции. Ориентация на разрешение конфликта – это применение силы, применение всех доступных средств для достижения поставленных целей. К ним относятся применение власти, принуждение, давление на противоположную сторону. Ситуация

воспринимается как содержательная, есть сильное стремление к победе и отказ от возможности поражения. Твердая позиция включает использование аргументов и упрямое утверждение личной позиции. Человек, который применяет этот способ ответа непримиримым антагонизмом к другим участникам конфликта в случае, если они открыто против него. Сотрудничество как стиль поведения определяется как агрессивный и кооперативный стиль. Это подразумевает стремление к совместным действиям с другой стороной для разрешения конфликта, поиск решения, общего для обеих сторон, которое удовлетворяет их интересы. В процессе сотрудничества проблема привела к тому, что конфликтующая оппозиция была всесторонне рассмотрена, чтобы выявить различия, представляющие интерес, и искать альтернативу, которая бы их удовлетворяла. Сотрудничество между странами – попытка выявить и проанализировать разногласия и понять мнения друг друга с обеих сторон. В этом случае разногласия «размыты», а желание сторон – принимать решения, которые не ведут к борьбе. Принятие решения предполагает удовлетворение ожиданий сторон, но не исключает снижения защиты собственных целей. Открытый обмен идеями, мнениями и предложениями создает возможность для процесса позитивного взаимодействия, которого нет в других стилях.

Если у оппонентов есть время, и решение проблемы имеет важное значение для обеих сторон, процесс сотрудничества может продолжаться дольше, что используется для конструктивности процессов коммуникации между участвующими странами.

Компромиссный стиль является посредником и является «средним между уверенностью и сотрудничеством» в конфликтной ситуации. Его цель – найти своевременное, взаимоприемлемое решение, которое частично удовлетворяет обе стороны. Этот стиль также определяется как шоу конкурирующего и адаптивного стиля. В нем человек бросает больше, чем соперник, но в то же время меньше, чем побег. Обращение к проблеме более прямое, но оно не тщательно анализируется. Компромиссный стиль связан с разделением различий, дисконтированием или поиском быстрой позиции, которая должна

быть взята из-за нехватки времени. Взаимные уступки порождают промежуточные решения, которые в настоящее время удовлетворяют обе стороны, потому что никто не выигрывает, но никто не проигрывает.

Стиль успешно применяется к людям с одинаковым статусом или к людям, которые имеют взаимоисключающие интересы, и решение, которое они должны принять, является «хорошим» для обеих сторон, потому что они подходят им в течение определенного периода времени.

Избежание – это не рациональный и несовместимый стиль поведения. Человек, который использует его как способ реагирования на конфликтную ситуацию, не преследует непосредственного удовлетворения своих интересов и интересов другого. Он не пытается справиться с конфликтом, но стремится отступить от проблемы на данный момент и отложить ее. Избежание также связано с лояльностью и не подразумевает активность. Решение, которое принято, скорее является отсрочкой конфликта с течением времени, и поэтому оно переходит в скрытую форму. Неясно, как долго это продлится и будет ли это когда-либо решено. Избежание как способ реагирования имеет две стороны: избегать возможности возникновения конфликтной ситуации или избегать противоречивой оппозиции из-за неопределенности или неопределенности в аргументах. Надежность – это особенность, более связанная с желанием отойти от ситуации, которая угрожает одной из сторон конфликта.

Адаптивный стиль является нерациональным и кооперативным. В нем человек пренебрегает своими интересами, чтобы удовлетворить интересы другого. Его можно оценить как форму бескорыстной щедрости или безответственности. Человек, который применяет этот способ реагирования на конфликтную ситуацию, подчиняется требованиям другой стороны, даже если он этого не делает. Важно, чтобы руководство поведения сохраняло или восстанавливало благоприятные отношения с противниками на пути урегулирования разногласий за счет собственных интересов. Этот способ ответа также применяется, когда участие человека в конфликте невелик, и вопрос о разногласиях имеет важное значение для другой стороны, чем для него. Такое

поведение указывает на то, что ситуация не является лично значимой или опасной. Более важно поддерживать хорошие отношения с противником, чем защищать свои собственные интересы, так как шансы на победу минимальны. Адаптация ведет к «сглаживанию» конфликта, но не к его решению.

Принимая во внимание тот факт, что решение конфликтной ситуации и конфликта подразумевает устранение причин, породивших их, можно сделать вывод, что только стиль сотрудничества полностью соответствует этой цели. Во избежание и адаптации решение конфликта откладывается на неопределенный срок. Компромисс лишь частично приводит к разрешению противоборствующей оппозиции, поскольку существует достаточно большая область для взаимных уступок, и все причины не устраниены. В оппозиции и сотрудничестве конфликт во

Список литературы

1. Вирможелова Н. Принадлежность – условие принадлежности к группе. – 2012.
2. Вирмоселова Н. Возрастные и гендерные различия в локализация контроля // Десятая международная научная конференция: Прикладная психология и социальная практика (Варна, Чернорицы VFU). – Храбар, Томл. – 2011. – С. 120–130.
3. Манчева Р. Персональные характеристики и стили поведения в конфликтной ситуации // Научные исследования. – 2008. – IVIV. – С. 289–309.
4. Стойменова Е. Измерение тестовых качеств // Новый болгарский университет и Болгарская академия наук. Институт математики и информатики. – 2000.
5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.bg/humancapital/view/8263/Kljuchyt-kym-visoki-rezultati-na-rabotnoto-myasto>