

А.А. Семенов

Феномен лідерства як психолого-педагогічна проблема

Постійна потреба суспільства в особистості, яка наділена соціально значущими особистісними якостями, вказує на те, що проблема лідерства була актуальною і домінувала на кожному історичному етапі розвитку людства. Ще сторіччя тому друкованих праць, приурочених цій проблемі, нарахувалося не так багато, проте сучасне збільшення їхньої кількості ставить перед дослідниками непросте завдання з їх опрацювання, систематизації та критичного осмислення. Переважну більшість з них становлять дослідження виконані на замовлення сфери виробництва товарів та послуг, друге за кількістю місце займають праці, присвячені психологічним проблемам. Психолого-педагогічні дослідження спрямовані головним чином на вивчення проявів лідерства у групах студентів та дітей старшого шкільного віку, а така вікова категорія як молодші школярі цієї уваги позбавлена. У зв'язку з цим існує необхідність аналізу концепцій лідерства, який би уможливив виокремити теоретичні положення, що можуть бути використані при вихованні лідерських якостей у школярів початкових класів.

Розвиток особистісних якостей лідера досліджували Л. Балясна [1], Н. Большунова [2], Ф. Ільясов [3], В. Коритло, Л. Проколієнко [4], Д. Крюгер, А. Сосланд, С. Сміт, П. Херсей, Р. Ділтс та ін.

Науковцями здійснено класифікацію лідерства за гендерними ознаками (Дж. Адамс, Т. Бендас, А. Іглі, К. Джонсон та ін.), співвідношенням лідерства та керівництва (Т. Мальковська, Б. Паригін, Ф. Тільман та ін.), стилями лідерської поведінки (Н. Обзоров, І. Полонський, М. Рожков, О. Уманський та ін.). Але поза межами дослідження залишалася проблема аналізу наукових концепцій, в яких вивчається взаємозв'язок певного набору особистісних рис і поведінки з проявами лідерства у групах молодших школярів.

Мета статті – проаналізувати розвиток існуючих на сьогодні наукових концепцій лідерства.

Завдання – виокремити складові кожної окремої групи теорій; визначити дослідників, чий внесок у розвиток груп теорій був найвагомим; зіставити існуючі концепції та визначити найперспективніші з них у контексті виховання лідерських якостей у молодших школярів.

У першій групі теорій досліджувалася проблема набору особистісних рис, якими має бути наділений лідер. До цієї групи слід віднести теорії «великої людини» (або героя), теорії рис, а також психологічні теорії. До другої групи належать поведінкові теорії, теорії «очікування – взаємодії», теорії обміну, атрибутивні теорії, теорії трансакційного аналізу та трансформаційного лідерства, мотиваційні теорії. У цій групі досліджувалася проблема «які дії визначають лідера?».

У спробах узагальнити свої спостереження дослідниками процесу лідерства пропонувалися різні його типології. Спочатку вважалося, що лідера визначають виключно вроджені фізичні та особистісні якості. Починаючи з епохи первісних людей і до початку нашої ери на першому плані були фізичні характеристики (вага, зріст та ін.). Наскельні малюнки, фрески із зображеннями вождів племен, полководців, царів та фараонів майже завжди відзначалися тим, що вища за статусом особа зображувалася за допомогою великих розмірів.

Пізніше з'явилися теорії «великої людини» (або героя). Це було закономірним, якщо враховувати традиційне ставлення до дій монархів і полководців стародавнього світу та середньовіччя як до основної рушійної сили історії. Одна з перших типологій була розроблена Платоном, який описав три типи лідерів. На основі залежних від соціального становища функціональних обов'язків ним виділялися: 1) правитель-філософ, що справедливо та розумно керує державою (за Платоном – ідеал лідера); 2) воєначальник, який охороняє її кордони; 3) керівники ремесел та землеробства – ефективні організатори виробництва [5, с.93]. Аристотель, Гегель, Геродот, Плутарх, Светоній та багато інших істориків і мислителів вважали, що всі історичні події є результатом діяльності великих людей, а поняття «лідерство мас» часто взагалі заперечувалося.

Досліджуючи діяльність 386 правителів королівських династій 14 націй Західної Європи за період з XII ст. до французької революції кінця XVIII ст., Ф. Вудз дійшов висновку, що саме здібності правителя країни визначали долю її народу. При цьому в праці «Вплив монархів: рух до нової науки історії» він удавався також і до біологічних аргументів, а саме до аргументів генетики, яка входила тоді в моду, зводячи монархів в особливу людську підрасу [6, с. 3].

Т. Карлейль у середині 19-го століття висунув концепцію лідера як людини, спроможної вразити уяву натовпу: «У будь-яку епоху світової історії ми завжди знайдемо велику людину, що є необхідним рятівником свого часу, блискавкою, без якої гілки ніколи не зайнялися б. Історія світу – це біографія великих людей» [7].

Після нього Ф. Гальтон пояснював феномен лідерства спадковістю. Знаходячись під впливом еволюційної теорії свого двоюрідного брата Ч. Дарвіна, він уважав, що вдосконалення людської природи може бути досягнуто шляхом створення на основі законів спадковості раси особливо обдарованих розумово і фізично сильних людей. Цей шлях він називав «євгенікою» [8].

А. Уїггам вважав, що кількість лідерів нації залежить від рівня народжуваності у панівних класах, тому що діти, які народжуються від шлюбів між аристократами, є, на його думку, біологічно відмінними від дітей простолюдинів [9].

Ця теорія, будучи вигідною для правлячих класів, не могла бути прийнята марксистами та представниками прагматизму, які вважали, що можна розробити методику визначення лідерських якостей. Внаслідок цього у першій половині двадцятого століття з'явилася теорія особистісних рис. Особлива увага стала приділятися вивченню особистісних якостей, які, на думку дослідників, саме і відрізняли лідерів від інших людей. Учені припускали, що після того, як ці якості будуть виявлені, знайти їх носіїв та розвинути в них лідерський потенціал уже буде відносно нескладно.

С. Клубек та Б. Басс визначили, що в будь-яких групах існують як люди схильні до лідерства, так і не схильні до нього [10, 59].

Досліджуючи групи з трьох осіб, Е. Богартта встановив, що при виконанні роботи, яка була однаковою для всіх груп, найвищі оцінки збоку членів трійки отримував той, у кого показник інтелекту був найвищим. При цьому особа, яка була обрана лідером, зберігала лідерську позицію і в подальшому, під час цього експерименту [11, с. 755].

На основі аналізу характерів відбулася спроба виділити типи лідерів. Таких типів Р. Кеттеллом та Г. Стайсом було виділено чотири: «технічний», «видатний», «соціометричний» та «виборний» [12, с. 493]. Лідери першого типу були найбільш успішними при вирішенні «ближніх» завдань, другого – впливово діяли на членів групи у будь-яких ситуаціях, третім найбільше симпатизували товариші по групі, а лідером четвертого типу особа могла стати безпосередньо під час експерименту. При зіставленні особистісних рис лідерів та особистісних рис інших членів групи було відмічено значне випередження лідерами всіх чотирьох типів за вісьмома наступними ознаками: 1) моральна зрілість; 2) вплив на оточуючих; 3) цілісність характеру; 4) соціальна сміливість; 5) проникливість; 6) незалежність від шкідливих впливів; 7) здатність до управління своєю поведінкою; 8) відсутність нервового напруження та зайвих переживань.

У 1940-му році С. Бірдом була зроблена одна з перших спроб систематизувати зібрані в результаті емпіричних дослідів факти про співвідношення окремих особистісних рис у лідерів. Наступною в цьому ряді була праця Р. Стогділла, який після аналізу більше ніж 120-ти досліджень лідерства довів, що спроби визначення оптимального співвідношення лідерських якостей продовжують давати повністю суперечливі результати. Але все ж таки і він виділив декілька рис, наявність яких була підтверджена переважною кількістю досліджень: інтелект, надійність, прагнення нових знань, відповідальність, соціальна участь, активність. При цьому Р. Стогділл відмітив, що різні ситуації вимагають від лідерів пріоритетного прояву різних якостей, і

зробив висновок про те, що людина не може стати лідером лише завдяки наявності певного набору особистісних рис [13, с. 35].

Після аналізу наявних досліджень лідерства схожу ідею висунув і Р. Манн. Він виділив наступні якості: інтелект, здатність до адаптації, екстравертність, здатність впливати на людей, відсутність консерватизму, сприйнятливність та емпатія. Р. Манн також вказував на те, що лідерство може бути оцінено по-різному з точки зору спостерігача і з точки зору члена групи.

Свій перелік з десяти необхідних лідеру якостей наводять А. Лоутон та Э. Роуз: 1) далекоглядність; 2) здатність до визначення пріоритетів; 3) вміння стимулювати членів групи; 4) уміння вислуховувати та упевненість у своїх діях; 6) «політичне чуття»; 7) стійкість перед опонентами; 8) харизма; 9) гнучкість; 10) твердість та рішучість [14, 94].

Основний вклад М. Вебера в аналіз проблеми лідерства пов'язаний з уведенням у широкий обіг поняття «харизма» (від грец. *χάρισμα* – божий дар, благодать). За його класичним визначенням, харизмою називається «якість особистості, яка визнана надзвичайною, завдяки якій вона оцінюється як обдарована надприродними, надлюдськими або, щонайменше, специфічно особливими силами і властивостями, не доступними іншим людям» [15].

Отже, проблема цієї групи теорій була і залишається у тому, що за весь період їх існування були досліджені майже всі особистісні якості, визначені на той час, а питання про те, яке саме їх співвідношення робить людину лідером, і досі залишається відкритим. На даний момент не існує єдиної точки зору на те, який ступінь важливості має рівень розвитку тієї чи іншої з них.

У засновників психологічних теорій проблема лідерства займала одне з центральних місць у дослідженнях. Е. Еріксон, З. Фрейд, Е. Фромм та багато інших психологів уважали, що у свідомості деяких людей лідер займає місце батьків. Саме він стає уособленням «Я-ідеалу» та «супер-Его», дозволяючи знайти вихід різного роду страхам та агресії. На наш погляд, багато сучасних досліджень лідерства знаходяться під впливом цих теорій: учені намагаються знайти мотиви вчинків якогось із лідерів, аналізуючи його дитинство, умови

культурного середовища в період формування особистості, стосунки з батьками, особисті мотиви та потреби тощо.

Для нашого дослідження цінною є думка А. Петровського, який відзначав, що радянськими соціальними психологами справедливо критикувалися всі існуючі психологічні теорії лідерства за недооцінку ролі колективу та неправомірні спроби безпосередньо перенести результати лабораторного експерименту у сферу явищ суспільного життя, де діють різноманітні соціально-економічні чинники [16, с. 30].

Варто зазначити, що у сучасній науці найбільш поширеними є теорії, в яких досліджуються поведінка або дії лідерів. Базуючись на теорії рис, поведінкові теорії прогресивно розвивають модель лідерства. Засновниками цього напрямку слід вважати Г. Тарда з його концепцією наслідування (головний закон соціального життя – це наслідування лідера), Г. Лебона з ідеєю «віку мас» (натовп програмує діяльність лідера), а також З. Фрейда з психоаналітичною теорією, в якій прагнення до лідерства пояснюється сублімацією лібідо або проявом комплексу Едіпа.

Аналіз теоретичних концепцій лідерства засвідчує, що такі вчені, як Р. Танненбаум та У. Шмідт, виокремили два типи лідерської поведінки: 1) орієнтована на виконання завдання; 2) орієнтована на міжсуб'єктні відносини [17, с. 162]. Але їх опоненти вказують на те, що у повсякденному житті переважна більшість лідерів демонструють обидва її типи.

Розвиваючи теорію лідерства, Р. Лайкерт зробив спробу розширити цю модель, виокремивши вже чотири типи поведінки лідерів: 1) експлуатаційно-авторитарна; 2) доброзичливо-авторитарна; 3) консультативно-демократична; 4) співдіюче-демократична.

При цьому автор вказує на те, що останні два типи у більшості життєвих та виробничих ситуацій є найбільш ефективними [18].

Т. Девіс та Ф. Люсанс стверджували, що лідери створюють необхідні умови для ефективної поведінки членів групи та своєчасно її стимулюють [19, с. 237]. Вони були одними з перших, хто запропонував

вимірювати ефективність лідерства з точки зору зміни поведінки членів групи. Т. Девіс та Ф. Люсанс вважали, що групова поведінка переважним чином зумовлюється:

- 1) оточуючим середовищем;
- 2) різного роду стимулами;
- 3) поведінкою лідера і всіх інших членів групи;
- 4) результатами попередніх дій.

На нашу думку, недоліком поведінкової теорії є те, що вона не враховує ситуаційні та соціокультурні фактори.

Розроблені С. Евансом, Р. Стогділлом, Дж. Хемфілом та Дж. Хомансом теорії «очікування - взаємодії» підкреслювали важливість реалізації очікувань у взаємних діях лідерів та членів групи. Стверджувалося, що при відповідності поведінки лідера очікуванням членів групи, а також при відповідності дій членів групи очікуванням лідера ефективність рішення групових завдань буде максимальною.

У праці «Індивідуальна поведінка і групові досягнення» (Individual Behavior and Group Achievement) Р. Стогділл висунув ідею, що у процесі взаємодії кожен з членів групи очікує продовження таких же дій та взаємодій і в майбутньому, а поведінка лідера, який також бере участь у взаємних діях, буде визначатися очікуваннями інших членів групи. Відповідно, лідерський потенціал кожного із членів групи визначається тим, як він впливає на структурування очікувань і взаємодій [20].

Розвиваючи теорію ролі лідера, Дж. Хоманс використовував три основних поняття: дія, взаємодія, почуття. Він стверджував, що активність індивідуальних дій щодо досягнення спільної мети та їх відповідність внутрішньогруповим нормам створюють відчуття взаємоповаги, а здатність до лідерства визначається тим, як ефективно людина може налагоджувати взаємодії [21].

Згідно з цими теоріями, спроба одного з членів групи змінити поведінку або мотивацію всіх інших її членів і є лідерством. Якщо діяльність буде

успішною, то можуть змінитися як мотивація, так і очікування. Лідер може змінити поведінку членів групи за допомогою методів покарань або, що є бажанішим, заохочень. Його авторитет визначається здатністю вказувати іншим членам групи на ефективні шляхи досягнення очікуваних винагород, а рівень мотивації суб'єктів лідерського процесу підвищується при демонстрації лідером уваги до субординаційної діяльності.

Атрибутивні теорії базуються на відкритті Т. Парсонсом такого факту: у процесі спілкування індивіди є об'єктами оцінки один одного, а сам процес оцінки має певне емоційне навантаження. Звідси виходить, що лідерством є оціночні взаємовідносини, які складаються із сприйняття членами групи як ділових якостей лідера, так і його особистісної привабливості [22, с. 17].

Багато вчених зазначають, що сьогодні в дослідженнях лідерства акцент усе більше зміщується з аналізу особистісних характеристик лідерів на виявлення особливостей його сприйняття членами групи, оскільки саме цей фактор впливає на те, як члени групи відреагують на ініціативи лідера, і чи підтримають його та підуть за ним. За цими теоріями, саме члени групи певною мірою визначають поведінку лідера, а сам він не домінує і не має змоги змусити групу йти за собою. Лідеру необхідно знати, як його сприймають члени групи, що вони чекають від нього, а це, в свою чергу, впливає на ступінь свободи його дій. Якщо лідер одночасно є офіційним керівником, то на цей ступінь свободи впливають ще і відносини з керівництвом. Окрім цього, сприйняття членів групи лідером, тобто зворотна перспектива, також є важливим чинником визначення лідерської поведінки.

Таким чином, у сучасних моделях лідерства, до яких відносяться атрибутивні теорії, члени групи інтегруються у процес прийняття всіх важливих рішень, а взаємовідносини «лідер – члени групи» розглядаються в динаміці, враховуючи поведінку як лідера групи, так і інших її суб'єктів. Звичайно, існування членів групи передбачалось і більш ранніми теоріями, але їм відводилась роль пасивного натовпу.

Автори теорій обміну вважають, що соціальні взаємодії є такою формою обміну, в якій кожен індивід вносить себе як вклад у соціум, а взамін отримує весь соціум. При цьому соціальний обмін є рівним, а взаємодія – безперервною. Якщо лідер отримує високий соціальний статус, то це стає для нього винагородою, а для членів групи у такому випадку заохоченням є можливість асоціювати себе з лідером. Внесок лідера у досягнення спільної мети має бути найбільшим – лише на таких умовах група надає йому першість та повагу, а принцип зберігання рольових обов'язків рівними при цьому залишається незмінним. У таких умовах кожна зі сторін може задовольнити як власні очікування, так і очікування іншої сторони.

Схожими є трансактні теорії, які також базуються на ідеї соціального обміну. Відмінністю є акцентування уваги на прихованих його сторонах, або трансактності. Цей процес, який відбувається між лідером і членами групи протягом певного відрізка часу, передбачає взаємовплив і міжособистісне сприйняття. Лідер є корисним групі тим, що саме він визначає обставини і напрям дій, взамін отримуючи повагу.

Трансактні теорії твердять, що використання лідером переконуючого, а не авторитарного стилю поведінки є ефективнішим у більшості випадків. У них підкреслюється особлива важливість позитивного сприйняття членами групи дій та особистості свого лідера. Так, якщо лідер може досягти успішного для групи результату, але не бажає з якихось причин це робити, то він може скоріше втратити повагу членів групи, ніж лідер, який досягти мети не в змозі, але вживає всі зусилля для досягнення бажаного. Це положення враховано, наприклад, у програмі школи лідерів «Я можу, вмію, дію», розробленій В.В. Ягодніковою. Одним з очікуваних результатів цієї програми є формування активної позиції в діяльності [23, с. 2].

На наш погляд, запропонована Дж. Бернсом концепція «трансформаційного лідерства» [24] може бути розглянута як еволюційна для трансактної теорії. Він стверджує, що у кризових ситуаціях лідер сам може змінити точку зору і поведінку членів групи. Лідер при цьому має вдатися до

нестандартних дій, які змінюють образ мислення і поведінку членів групи. Ця концепція також підкреслює важливість харизматичного компонента лідерства. Ми приєднуємося до думки про те, що харизма, у разі використання її задля задоволення власних амбіцій, може носити для групи деструктивний характер.

Мотиваційні теорії знаходяться в руслі біхевіоризму, у якому предметом дослідження є поведінка, а не свідомість. У «теорії потреб» А. Маслоу мотиваційні потреби людини подано за ієрархічним порядком [25, с. 45]. Ним запропонована схема у вигляді піраміди, де необхідність фізіологічної рівноваги знаходиться внизу, а потреба в самореалізації – на самій вершині. На наш погляд, така побудова схеми є спірною хоча би тому, що основні потреби людини не вичерпуються тими п'ятьма, на які вказує А. Маслоу, а всі інші ще донині не досліджено. Виключно особистою справою кожної людини є їх розподіл на першо- та другорядні, на розумні та нерозумні. Досить важко дослідити задоволення потреби у самореалізації, адже людина може належати відразу до кількох груп і потреб мати декілька.

Отже, всі прихильники теорії «великої людини» (або героя), доводили, що лідерство є за своєю природою виключно суб'єктивним. Лідери – це ті, хто ними народився, а проста людина лідером бути не може. Ці теорії частково можуть допомогти визначити успішного лідера, тому що безсумнівною є необхідність наявності у нього декількох основних рис (рішучість, сміливість, компетентність та ін.).

Хоча психологічні теорії, як і теорії рис, статичні і не демонструють динаміки процесу лідерства, вони дозволяють зрозуміти мотиви вчинків та характер індивідуального лідера.

Концепції взаємодії дозволяють вивчити взаємовплив трьох чинників: особистісних якостей лідера, природи діяльності групи та соціальних умов її існування.

Теорії обміну та трансактного аналізу досліджують стиль лідерства, який на перший план висуває емоційну сторону міжособистісних відносин.

Згідно з мотиваційними теоріями, ефективність лідера визначається тим, як інтенсивно він може впливати на мотивацію членів групи та сприяти досягненню ними задоволення від виконаної роботи.

Подальші дослідження з цієї проблеми включатимуть у себе аналіз теорій, що вивчають умови, в яких саме відбувається лідерство як процес, і аналіз теорій лідерства, де цінності розглядаються як основні детермінанти взаємодії лідерів та членів групи.

Список використаних джерел:

1. Балясная Л. К. Воспитание социальной активности учащихся / Л. К. Балясная // Советская педагогика, 1983. – №3. – С. 28–35.
2. Большунова Н. Я. Развитие индивидуальности младшего школьника / Н.Я. Большунова // Начальная школа, 1992. – № 11. – С. 7–12.
3. Ильясов Ф. Политический маркетинг или как «продать» вождя / Ф. Ильясов // Психология лидерства / Сост. К. В. Сельчонок. – Мн. :Харвест, 2004.– С. 313–327.
4. Проколиенко Л. Н. Воспитание гуманных чувств у детей / Л. Н. Проколиенко, В. К. Корытло. – К. : Радянська школа, 1897. – 174 с.
5. Платон. Государство: в 4-х т. / Платон. – М.: 1994. – Т.3 – С. 93–105.
6. Гринин Л. Е. Личность в истории: эволюция взглядов [Електронний ресурс] / Л. Е. Гринин // История и современность. – 2010. – №2 (12).– С. 3–44. – Режим доступу до журн. :
<http://www.socionauki.ru/journal/articles/129557/>
7. Карлейль Т. Герои, почитание героев и героическое в истории [Електронний ресурс] / Т. Карлейль – СПб., 1908. – Режим доступу:
http://az.lib.ru/k/karlejlx_t/text_0020.shtml
8. Давыдов В. В. Российская педагогическая энциклопедия [Електронний ресурс] / Давыдов В. В. – М., 1999. – С. 171. – Режим доступу:
http://knigonosha.com.ua/lib/Psihologiya/Davydov_V.V./Rossiyskaya_pedagogicheskaya_enciklopediya/?page=171

9. Wiggam A. E. The Biology of Leadership / A. E. Wiggam// Business leadership / edited by H. Metcalf. – New York: Pitman, 1931. – P. 107–116.
10. Klubeck C. Differential Effects of Training on Persons of Different Leadership Status / C. Klubeck, B. Bass// Human Relations, 1954 – №7. –P. 59–72.
11. Bogartta E. Some Findings Relevantt o a Great Man Theory of Leadership // American Sociological Review, 1954 – № 19– P. 755–759.
12. Cattel R. Four Formulae for Selecting Leaders on the Basis of Personality / R. Cattel, G. Stice// Human Relations, 1954. – N 7. – P. 493–507.
13. Stogdill R. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of Literature / R. Stogdill // Journal of Psychology, 1948. – Vol. 25. – P. 35–71.
14. Лоутон А. Организация и управление в государственных учреждениях / А. Лоутон, Э. Роуз – М., 1993. – 218 с.
15. Вебер М. Харизматическое господство / М. Вебер // Социологические исследования. – 1988. – № 5. – С.139–147.
16. Петровский А.В. Теория деятельностного опосредствования и проблема лидерства / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 1980.– №2. – С. 30–37.
17. Tannenbaum R. How to Choose a leadership Pattern / R. Tannenbaum, W. Schmidt // Harvard Business Review, 1973. – N. 73311 – P. 162–176.
18. Likert R. NewPatternsofManagement / R. Likert.– N.Y. : McGraw-Hill, 1961. – 279 p.
19. Davis T. Leadership Reexamined: A Behavioral Approach / T. Davis, F. Luthans // Academy of Management Review, 1979. – № 4 – P. 237–248.
20. Stogdill R. M. Individual Behavior and Group Achievement / R. M. Stogdill – N.Y. : Oxford University Press, 1959. – 368 p.
21. Homans G. C. The Human Group / G. C. Homans. – New Brunswick : Transaction Publishers, 1993. – 484 p.
22. Parsons T. The Superego and the Theory of Social Systems / T. Parsons // Working Papers in the Theory of Action. – Free Press of Glencoe, 1953. – P. 17–29.

23. Ягоднікова В. В. Я можу, вмію, дію. Програма школи лідерів / В. В. Ягоднікова // Виховна робота в школі. – 2010. – №5. – С. 2 – 7.
24. Burns J. Leadership / J. Burns – N.Y. : Harper & Row, 1978. – 544 p.
25. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу – СПб.: Евразия, 1999. – 480 с.