

УДК 005.32

DOI: 10.15587/2313-8416.2016.79439

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБИСТІСНИХ ТЕОРІЙ ЛІДЕРСТВА

© О. Г. Гуменюк

Здійснено психологічний аналіз особистісних теорій лідерства, що є підґрунтям для інших концептуальних підходів до розуміння природи лідерства. У статті проаналізовано концептуальний підхід лідерства із врахуванням пріоритету особистісних теорій, серед яких: героїчна, психоаналітична, теорія «рис», харизматична та п'ятифакторна. Відзначено, що психологічний аналіз особистісних теорій є важливим у розумінні природи лідерства

Ключові слова: лідер; лідерство; героїчна, психоаналітична, харизматична теорії лідерства; теорія «рис» характеру

The psychological analysis of personality theories of leadership, which is the basis for other conceptual approaches to understanding the nature of leadership, is conducted. Conceptual approach of leadership is analyzed taking into account the priority of personality theories, including: heroic, psychoanalytic, «trait» theory, charismatic and five-factor. It is noted that the psychological analysis of personality theories are important in understanding the nature of leadership

Keywords: leader; leadership; heroic, psychoanalytic, charismatic theory of leadership; «trait» theory

1. Вступ

Проблема лідерства є предметною галуззю соціально-гуманітарного знання і однією з найбільш актуальних проблем психологічної науки, хоча давно знаходиться поза її межами, і, безумовно, є однією з найбільш популярних концепцій у сучасній суспільній свідомості. Адже процес лідерства не протиставляється проблемам інтеграції групової діяльності, а психологічно описують суб'єкта цієї інтеграції.

На сучасному етапі розробка питань лідерства проходить на трьох рівнях: теоретико-методологічному, концептуальному та операційному.

Теоретико-методологічний рівень передбачає дотримання основних принципів та підходів до природи лідерства. У контексті даного підходу основний акцент припадає на аналіз принципів єдності свідомості та діяльності, детермінізму, опосередкованості. Основним системоутворюючим чинником лідерства є категорія взаємодії, яка передбачає активні взаємини у поведінці учасників групи. Відповідно, лідерство розглядається як вторинне явище, результат взаємодії учасників групи, а отже, є її структурно-функціональною характеристикою. Відтворюючи структуру групи, лідерство опосередковано інформує щодо її статичних якостей. Лідерство у функціональному значенні, інформує про динамічні засоби групової організації. Методологія вивчення проблеми лідерства вимагає аналізу об'єктивних потреб організації у цілому, аналізу потреб, мети групи, потреб та інтересів індивідів, що входять до складу цієї групи.

У рамках концептуального рівня лідерство розглядається із врахуванням динамічних, функціональних характеристик групової організації. Принцип детермінізму відтворюється у лідерстві як соціально-психологічний феномен, що визначається передумовами соціальних взаємин. Лідерство відтворює суб'єктивні особливості (інтереси, потреби особистостей, які приймають участь у груповій діяль-

ності, їх психологічні особливості). Також увага звертається на структурні, статичні характеристики лідерства у груповій організації. Лідерство розуміється як якість групи, що з однієї сторони, пов'язана з певними її якостями, а з іншої, характеризує не лише групу у цілому, але й кожен елемент підструктури.

Операційний рівень досліджень лідерства дозволяє визначати рівень ефективності певного стилю лідерства в залежності від рівня орієнтації групи на досягнення успіху, участі у діяльності, типології та змісту завдань групової діяльності.

Психологічна природа лідерства обумовила появу надзвичайно великої кількості різних концепцій лідерства, одними з яких є особистісні теорії.

2. Аналіз літературних даних та постановка проблеми.

Проблема лідерства перебуває у центрі уваги дослідників досить давно. Аналіз стану вивчення проблеми у зарубіжній науці характеризується низкою суперечливих концепцій у розумінні проблеми лідерства: відповідно до теорії «рис», лідером особистість визначають певні психологічні якості та властивості [1–4]; у контексті концепції харизматичного лідерства, представники якої трактують лідерство в якості не дуалістичного, а колективного процесу, похідним в якому є схильність працівників ідентифікувати себе з групою [5–9].

У російській психології запропоновано теоретичну топологічну модель діяльнісного опосередкування лідерських якостей [10]; визначені критерії розмежування понять лідерство і керівництво [11]; створено типологію лідерів [12]; вперше застосовано соціометричний метод для вивчення лідерства, адаптовано його багаточисельні модифікації [13].

Але до сьогодні не розроблено єдиної концепції лідерства, яка б максимально інтегровано висвітлювала сутність цього феномену. Врахування

особистісних теорій лідерства, їх дослідження і психологічний аналіз залишаються поза увагою дослідників. Хоча їх вивчення і розгляд є принципово важливим.

3. Мета та задачі дослідження

Мета дослідження – проаналізувати особистісні теорії лідерства, що є підґрунтям для вивчення інших концептуальних підходів до розуміння природи лідерства

Для досягнення поставленої мети сформульовані наступні завдання:

1. Систематизувати основні положення концептуального підходу до розуміння лідерства із врахуванням пріоритету чинника особистості.

2. Проаналізувати наукові погляди представників героїчної теорії (Дж. Дауд, Е. Дженнігс, Т. Карлейль, Г. Лебон, С. Сігеле, Г. Тард та ін.), в якій здатність до лідерства розглядається як вроджена.

3. Проаналізувати наукові погляди представників психоаналітичної теорії (А. Адлер, Т. Адорно, У. Булліт, Е. Еріксон, Г. Лассуел, З. Фрейд, Е. Фромм та ін.) представники якої розуміють особистість лідера, як постать батька.

4. Проаналізувати наукові погляди представників теорії «рис» (Дж. Бернард, В. Бінхам, Е. Богардус, С. Кілбоурн, Т. Ньюком, Е. Флемінг, Е. Хантер та ін.), в якій акцентується увага, що лідером особистість визначають певні психологічні якості та властивості (риси).

5. Проаналізувати наукові погляди представників харизматичної теорії (М. Артур, В. Басс, К. Клейн, Дж. Коттер, Р. Трайс, М. Хантер, Р. Хозе та ін.), що трактує лідерство, як форму впливу на інших засобом особистісної привабливості.

6. Проаналізувати наукові погляди представників п'ятифакторної теорії (О. Джон, П. Коста, Р. Мак-Кра, Л. Первін та ін.), у контексті якої розрізняються індивідуальні якості та відповідні їм риси поведінки, пов'язані із досягненням певних цілей.

4. Теоретико-методологічний аналіз особистісних теорій лідерства

Концептуальний підхід характеризує лідерство як сукупність певних універсальних якостей особистості, що дозволяють досягти особливого становища у соціумі. Теорії, що виникли у контексті підходу представлені на рис. 1.

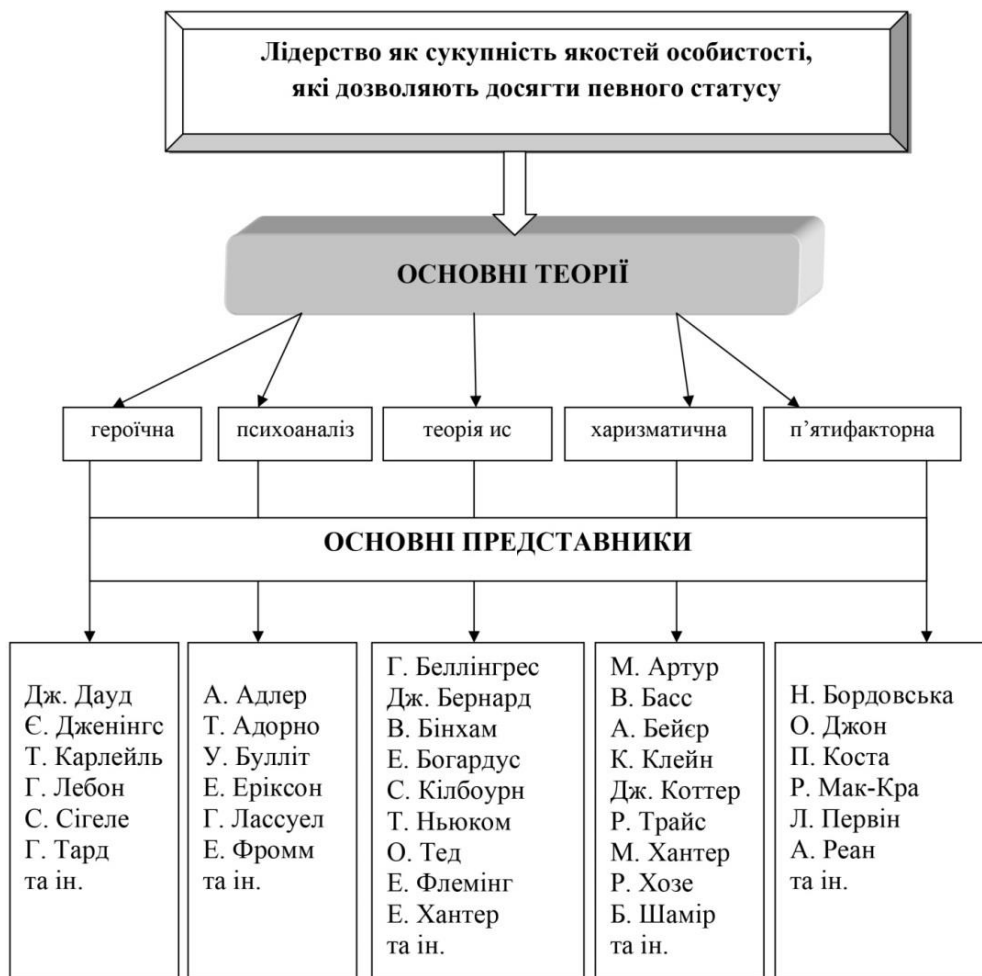


Рис. 1. Концептуальний підхід до розуміння лідерства із врахуванням пріоритету чинника особистості

Проаналізуємо основні ідеї представників особистісних теорій лідерства детальніше.

Р. Л. Кричевський відзначає, що героїчна теорія лідерства суттєво детермінована особливостями соціокультурних умов [1].

Представники героїчних теорій (Дж. Дауд, Є. Дженнігс, Т. Карлейль, Г. Лебон, С. Сігеле, Г. Тард) розглядали героїв з позиції виокремлення якостей, «що передаються по спадковості» та «сприяють залученню мас» [5]. Здатність до лідерства є вродженою, лідерами народжуються, а не стають.

Т. Карлейль проголосив «культ героїв» – визначних особистостей, біографії яких складають історію людства і які наділені унікальними якостями: мудрістю, відвагою, самобутністю мовлення та вчинків, щирістю та покірливістю.

Наукові праці Г. Тарда, Г. Лебона, С. Сігеле об'єднують увагу до героїв та натовпу, а також механізмів впливу на нього. Усі найбільші досягнення людства – результат діяльності відомих особистостей – «героїв»; послідовники, які складають переважну більшість, лише наслідують видатних людей. У цьому наслідуванні Г. Тард вбачає основний закон соціального розвитку. Послідовників він позначає терміном «юрба» і характеризує як відсталіх, нездатних до міркувань, наділених рабською покірливістю. Лідер, на думку Г. Тарда, задля прогресу зобов'язаний боротися з відсталістю юрби. Захоплювати її нововведеннями, уміти «бити» натовп, знаходити його слабкі місця і цим домагатися успіху та досягати підпорядкування [6].

Г. Лебон трактує умови взаємодії натовпу та лідера дещо під іншим кутом зору стверджуючи, що натовп (послідовники) відіграють провідне значення у суспільному житті і домінують над лідером, визначаючи йому мету, завдання і програму поведінки. Натовп здатен скинути лідера і піти за тим, хто обіцяє нову ілюзію. Тому лідер повинен наслідувати натовп, використовуючи свою владу – неусвідомлено або свідомо, з урахуванням законів психології [7].

С. Сігеле підкреслював, що найбільш обдаровані особистості впливають на більшість та підпорядковують її своїй волі. Ця більшість відчуває «несвідомий пієтет до осіб вищого рангу», що знаходить відтворення у наслідувальній покірливості. Щоби вплинути на натовп, герой повинен бути наділений наступними якостями: розумом, сміливістю, знанням життя, але головне – володіти здатністю сугестії. Навіювання являє собою «найбільш загальний закон соціального світу», який спочатку будучи одиничним, у подальшому набуває все більших масштабів – стає «епідемічним» (доходячи до масових епідемічних психозів), поширюючись на учнів, adeptів, одновірців. Підтримка учнів та adeptів необхідна для автора ідеї (без неї він помирає) [2]. Ідея важливості значення послідовників, на яку вказав С. Сігеле, до сьогодні актуальна в лідерології.

Другим важливим напрямом вивчення лідерства на початку ХХ ст. є психоаналіз, який вплинув на лідерологію швидше опосередковано. З. Фрейд визнавав положення Ч. Дарвіна, що початковою

формою людського суспільства була орда, над якою безмежно панував сильніший [2]. На думку З. Фрейда, натовп на чолі якого лідер більш «початковий» і досконалий, ніж натовп без лідера. Натовп наслідує лідера за допомогою механізму ідентифікації.

З. Фрейд визначає наступні якості лідера:

– він нікого не любить крім себе (за виключенням тих, хто сприяє задоволенню його потреб), любов до себе доведена до нарцисичного самолюбвання;

– самовпевнений і самодостатній;

– наділений свободою сексуальної насолоди;

– подавлена сексуальність сублімується у прагнення до влади являє собою форму неврозу;

– прагнення влади є проявом мужності й активності, а мазохістське прагнення підпорядковуватися – жіночості й пасивності [14].

В узагальненнях Е. Г. Андріянченко зазначено, що психоаналітичні теорії особистості лідерів були розпочаті працею З. Фрейда та У. Буллита, які дослідили за допомогою біографічного методу Т. В. Вільсона і довели, що в зовнішності лідерів домінують фемінні, а не маскуліні риси (особливо у дитинстві), що й обумовлює прагнення оточувати себе людьми, набагато нижчими за соціальним статусом [6].

Розвиваючи постулати теорії, А. Адлер та Г. Лассуел розглядали лідерство як ефект нереалізованих у соціальному житті певних прагнень людини. Приховані потяги є джерелом високої соціальної активності, що призводить до лідерства.

Т. Адорно, Е. Фромм, Е. Еріксон розглядали особистість лідера як постать батька, прояв лідерства пов'язували з маскуліною роллю, а також з проявом сексуальності [2]. На думку прихильників цієї концепції, в індивідуальних дослідженнях деяких послідовників саме лідер займає місце батьків.

Психоаналітична розробка проблеми продовжується і зараз: зокрема у вивченні нарцисизму у лідерів (Дж. Джорстад); стосунків лідера з батьком і матір'ю у дитинстві (З. Лоренц); вивчення гендерної ідентичності лідерів (К. Роджен, А. Фішер). Однією із слабких сторін психоаналітичної теорії З. Фрейда є ігнорування проблеми жіночого лідерства.

Наступна теорія, представники якої намагалися віднайти відповідь на питання: якими ознаками повинен бути наділений лідер, як суб'єкт діяльності – «теорія рис». Ця теорія ґрунтується на положеннях німецької психології к. ХІХ – поч. ХХ ст. і концентрує увагу на вроджених якостях лідера [14].

Ідею спадковості в природі лідерства висунув Ф. Гальтон, під впливом якого виник напрям дослідження лідерства з позиції теорії рис.

Її прихильники (Г. Беллінгрес, Дж. Бернард, В. Бінхам, Е. Богардус, Дж. Гейер, А. Джордан, Л. Ескерсон, С. Кілбоурн, О. Келдвелл, Ш. Лехман, Т. Ньюком, Р. Стогділл, О. Тед, Е. Флемінг, М. Хантер та ін.) вважали, що лідером особистість визначають певні психологічні якості та властивості («фиси»). Здатність до лідерства розглядалась як ознака обдарованості особистості, що забезпечує індивідуальне особливе становище у будь-якій групі. Лідером зда-

тен бути лише той, хто наділений певними особистісними якостями або сукупністю психологічних рис, пошук яких здійснювався шляхом вивчення типів лідерів у різних групах (від дошкільників до осіб зрілого віку).

Використовувалися різні методи в обробці емпіричних даних: спостереження, біографічний, опитування експертів, соціометрія, факторний аналіз.

Характерним для даної теорії, було визначення лідерських якостей, що пропонувалося оцінити як значущі для лідерства. Особистість лідера розглядалася крізь призму певних чинників:

- 1) «здібності» – розумові, вербальні, тощо;
- 2) «досягнення» – освіта, фізичний розвиток;
- 3) «відповідальність» – залежність, ініціативність, наполегливість, прагнення, тощо;
- 4) «участь» – активність, кооперація, тощо;
- 5) «статус» – соціально-економічне становище, популярність;

б) «ситуативні риси» особистості [2].

Дж. Гейер у якості найбільш значущих виділяє:

- 1) індивідні якості лідера;
- 2) інтелектуальні якості лідера;
- 3) комунікативні якості лідера;
- 4) енергетичний потенціал;
- 5) мотиваційні характеристики лідера;
- 6) альтруїстичний потенціал лідера.

Індивідні якості лідера (вік, зріст, вага, тілобудова, зовнішній вигляд, домінантність, агресивність) досліджувалися в онтогенетичному значенні (як час «початку» лідерства в процесі формування особистості). Встановлено, що у 2–3 роки дитина не може бути лідером, вік 9–10 років – період активного формування лідерських якостей [15].

П. Пігорсом було визначено чотири групи особистісних рис, необхідних для того, аби дитина стала лідером:

- 1) рішучість і самоконтроль;
- 2) засвоєння абстракцій та соціальних ідеалів;
- 3) знання людей;
- 4) достатній обсяг пам'яті [2].

У характеристики інтелектуальних якостей лідера (інтелект, розсудливість, здоровий глузд, швидкість прийняття рішень, ерудованість, інтуїція, адаптивність) доведено, що високий інтелект не настільки важливий для того, щоби стати лідером, має значення його «співвідношення» з інтелектом послідовників, розсудливість, здоровий глузд, швидкість прийняття рішень є навіть більш важливими для лідера, ніж загальний інтелект.

Вивчаючи комунікативні якості лідера (екстраверсія-інтроверсія, комунікабельність, дипломатичність, тактовність) відзначено складність комунікативної структури лідерів та наявність суттєвих відмінностей в якостях лідерів з позитивною і негативною спрямованістю.

У вивченні енергетичного потенціалу (оптимізм, почуття гумору, емоційний самоконтроль, стійкість у подоланні труднощів, сила переконання, впевненість у собі, активність, схильність до ризику) проблема емоційних якостей лідера залишається

відкритою та потребує подальшого вивчення з урахуванням віку, статті, типу діяльності.

Прагнення до популярності є найбільш значущим у мотиваційних характеристиках лідерства. Честолюбство та ініціативність є похідними: задля того аби стати лідером, претендент виявляє ініціативу, бере на себе відповідальність, здатний наполегливо працювати.

Очевидно, що показників відповідно до успішності лідерства недостатньо, цей аспект особистості і діяльності лідера необхідно вивчати і надалі.

Аналіз альтруїстичного потенціалу (кооперативність, здатність залучати до співпраці інших, соціальна відповідальність, надійність) дозволяє констатувати, що лідерство відрізняє висока кооперативність, здатність залучати до співпраці інших, але ці якості не обов'язково взаємопов'язані (лідер-маніпулятор обходиться без спрямованості на співпрацю, хоча такий варіант може бути корисним для групи), але їх поєднання варто розглядати як соціоемоційний лідерський стиль.

Е. Богардус узагальнив та систематизував положення теорії, вказавши на необхідність вивчення лідерства у соціальних групах на рівні мікросередовища і вказав на якості, якими володіє лідер: почуття гумору, тактовність, здатність передбачати, розум, майстерність привертати до себе увагу, енергійність, сила характеру. Дослідник вважав, що пошук рис необхідних лідеру, є головним завданням і прагнув знайти «універсальні» якості, притаманні керівникам політичних партій, лідерам злочинного середовища [14].

Суттєвим недоліком «теорії рис» лідерства є положення щодо вроджених рис, які визначають здатність до лідерства. Лідер і лідерство продукт не чітко визначених соціальних умов, ситуацій, взаємин, а вроджений комплекс біопсихічних ознак, що забезпечують наділений цими рисами особистості владу. Не врахована умова, що виконання функцій лідерства формує (або сприяє формуванню) необхідних якостей у суб'єкта лідерських процесів, і якщо протягом тривалого часу людина виконує цю роль, відбувається засвоєння нормативних вимог цієї ролі, що сприяє закріпленню рис особистості, які сприяють ефективному виконанню певної ролі.

Отже, чітко простежується взаємозв'язок цієї теорії з певними теоретичними установками. Теорія визнає неповторність характерних рис лідера, відповідно є підстави розглядати соціально-психологічні чинники лідерства у комплексі сукупності видатних рис особистості, які дозволяють лідеру займати впливову позицію та утримувати владу завдяки цим унікальним рисам.

Особливою концепцією лідерства, наближеною до «теорії рис», є концепція харизматичного лідерства, представники якої трактують лідерство в якості не дуалістичного, а колективного процесу, в основу якого покладено схильність працівників ідентифікувати себе з групою та високо цінувати приналежність до неї. Харизматичний лідер підвищує соціальну ідентифікацію тим, що пов'язує відповідні уявлення та цінності кожного підлеглого з груповими

цінностями та колективною ідентичністю [1]. Отже, харизматичне лідерство – це форма впливу на інших засобом особистісної привабливості, що викликає підтримку і визнання лідерства.

Вирішальною у харизмі лідера є його здатність впливати на бачення, сприйняття іншими дійсності та на їх цінності. Лідер здатен навіювати членам групи нові цінності, однак вони підкреслюють особливу значущість індивідуальних цінностей кожного працівника та прагнуть пов'язати їх з груповими завданнями. Для ефективності впливу лідери повинні знати та поважати потреби, цінності та ідентифікації інших. Лише тоді вони можуть розраховувати на довіру членів групи, формування харизми та високу групову ідентифікацію. Харизму лідера підсилює його персональна захопленість колективними цілями, готовність йти на ризик задля їх досягнення, ідентифікація себе з ними і групою.

Р. Л. Кричевський вказує, що пізніше було визначено ті якості лідерів, що дозволяють впливати на інших:

- впевненість у судженнях, здібностях;
- здатність бачити перспективу краще за інших;
- здатність захоплювати ідеєю;
- готовність до ризику;
- нетипова поведінка, що суперечить загаль-

ноприйнятим нормам;

– вміння відчувати ситуацію та знаходити ресурси, необхідні для досягнення мети [1].

Вказані характеристики дозволяють особистості швидко адаптуватися до змінних умов, що є особливістю харизматичного лідерства.

Вирішальне значення у концепції харизматичного лідерства відіграє віра у власну компетентність та здатність вирішувати складні завдання. Індивідуальна віра у власні сили базується на колективному очікуванні значних результатів від інших. Висока колективна впевненість у власних силах впливає не лише на інших, але й на лідера, який виявляє готовність до кооперації з членами групи для досягнення загальної мети. Харизматичний лідер здатний підвищувати впевненість інших в успішності індивідуальних та колективних зусиль.

Встановлено, що послідовники харизматичного лідера відрізняються високою мотивацією, здатні працювати з ентузіазмом та досягати значних результатів [2]. Дослідження свідчать, що існують позитивні та негативні ознаки харизматичного лідерства. Негативна харизма пов'язана з узурпацією особистісної влади, позитивна – із задоволенням суспільних інтересів. Прояв етичної спрямованості харизматичних лідерів представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Етична спрямованість харизматичного лідера

<i>Неетичний харизматичний лідер</i>	<i>Етичний харизматичний лідер</i>
використовує владу лише у власних інтересах;	використовує владні повноваження з урахуванням інтересів інших;
просуває лише власне бачення;	планує власне бачення у відповідності до потреб послідовників;
не сприймає критику на свою адресу;	враховує критику;
вимагає беззаперечного виконання наказів;	стимулює у послідовників творчий підхід до справи і власних поглядів;
комунікативний процес будує в одному напрямі: від себе до інших;	стимулює відкриту двосторонню комунікацію;
не чуттєвий до потреб інших;	навчає та підтримує інших, поділяє з ними успіх;
покладається на комфортні зовнішні, моральні стандарти для задоволення власних інтересів	покладається на внутрішні моральні стандарти для задоволення суспільних інтересів

У групі з харизматичним лідерством першочергово значущими виступають не зовнішні стимули, а внутрішня мотивація, привабливість самовираження, усвідомлення власної значущості, визнання лідерства іншими. Як відзначав В. Басс, лідер дає надію на «краще» майбутнє та його реальність [3]. При цьому, зовнішня винагорода, хоча і підтримує віру, однак не має пріоритетного мотивуючого значення і виступає лише однією складовою кінцевої мети.

Концепції харизматичного лідерства ґрунтуються на аргументованих емпіричних дослідженнях, однак багато хто з науковців вважає їх надто описовими та недостатньо точними, вказуючи що вони не розкривають психологічні механізми формування харизми та усього комплексу взаємин лідера і послідовників. Харизматичне лідерство більш ефективно проявляється у групах із недостатньо структурованими завданнями, невисокою специфікацією функцій праці та відсутністю чітко встановлених

стратегій реалізації організаційних завдань.

Досить важливим на шляху врахування відносності рис лідера та адаптації попередніх теорій до реальних умов є п'ятифакторна модель особистісних рис, в якій розрізняються індивідуальні якості та відповідні їм риси поведінки, пов'язані з досягненням певних цілей. Модель побудована емпіричним шляхом і характеризує особистість з урахуванням стійких критеріїв, які визначено на різних вибірках та у різних соціокультурних умовах. П. Коста і Р. Мак-Кра відзначають, що ними є: екстраверсія–інтроверсія (комунікабельний, асертивний, енергійний, активний); співпраця (доброчинний, співпрацюючий, довірливий); конформність (доброчинний, відповідальний, дисциплінований); відкритість (інтелектуальний, творчий, незалежний); емоційна стабільність (спокійний, не невротичний, активний) [8]. Проте досить часто дану модель критикують за неможливість з її допомогою передбачити

динаміку розвитку особистості. На думку багатьох науковців, концепція моделі повинна базуватися на уявленні про єдність самоактуалізації та самотрансценденції, про дію стосовно них принципу доповнюваності.

У контексті п'ятифакторної моделі особистісних рис, найбільш суперечливими питаннями є відтворюваність отриманих вимірів, з'ясування причин їх універсальності, кількість чинників впливу на їх зміст, необхідність виокремлення категорій середнього рівня. Проблема полягає у тому, що отриманні показники здатні відтворювати не структуру особистості, а бути результатом методу, артефактом. Про це свідчить подібність чинників із вимірами семантичного диференціалу.

Недоліками моделі є те, що у ній не приділяється достатньої уваги проблемі розвитку (за виключенням обговорення окремих лонгитюдних досліджень та порівняння даних, отриманих на різновікових вибірках). За змістом п'ятифакторна модель особистісних рис – структура індивідуальних відмінностей, а не структура особистості, яка дозволяє зрозуміти та передбачити динаміку розвитку, причини порушень. Поза увагою залишилися мотиваційна система, емоційна сфера.

На сучасному етапі прикладні дослідження особистісних якостей ефективних лідерів ґрунтуються саме на п'ятифакторній моделі особистісних рис (Л. Первін, О. Джон) – одному з найбільш перспективних підходів у вивченні особистості [4]. У рамках цього напрямку вивчається вплив різних форм неакадемічного (практичного, соціального, емоційного) інтелекту на ефективність керівництва, здійснені спроби виявлення засобом певних методик взаємообумовленості між рисами особистості та лідерством.

6. Результати дослідження

Психологічний аналіз особистісних теорій є досить важливим у розумінні сутності і природи лідерства. Але він є недостатньо обґрунтованим без врахування прояву соціальної поведінки, соціальної ситуації, міжособистісних взаємин, соціальної групи. Вплив цих чинників на феномен лідерства становить перспективи подальших досліджень.

7. Висновки

1. У «героїчних» теоріях здатність до лідерства розглядається як вроджена, лідерами народжуються, а не стають;

2. Більшість представників психоаналітичної теорії розуміють особистість лідера, як постать батька, а прояв лідерства пов'язують з маскуліною роллю і проявом сексуальності;

3. У теорії «рис» акцентується увага, що лідером особистість визначають певні психологічні якості та властивості (рис);

4. Концепція харизматичного лідерства трактує лідерство, як форму впливу на інших засобом особистісної привабливості, що викликає підтримку і визнання лідерства;

5. У п'ятифакторній моделі особистісних рис

розрізняються індивідуальні якості та відповідні їм риси поведінки, пов'язані із досягненням певних цілей.

Література

1. Кричевский, Р. Л. Психология лидерства [Текст]: учебное пособие / Р. Л. Кричевский. – М.: Статут, 2007. – 541 с.
2. Бендас, Т. В. Психология лидерства [Текст]: учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб.: Питер, 2009. – 447 с.
3. Bass, B. M. Leadership and Performance Beyond Expectations [Text] / B. M. Bass. – State University of New-York, 1985. – 87 p.
4. McGregor, D. The Human Nature of Leadership [Text] / D. McGregor // American Journal of Nurs. – 1969. – Issue 69. – P. 55–67.
5. Карлейль, Т. Герои, почитание героев и героическое в истории [Текст]: монография / Т. Карлейль. – М.: Республика, 1994. – 865 с.
6. Тард, Г. Мнение и толпа [Текст]: монография / Г. Тард // Психология толп. – М.: Институт психологии РАН; Изд-во КСП+, 1999. – 416 с.
7. Лебон, Г. Психология народов и масс [Текст] / Г. Лебон. – М.: Академический проспект, 2011. – 238 с.
8. Психология современного лидерства: американские исследования [Текст] / под. ред. Дж. П. Канджеми, К. Дж. Ковальски, Т. Н. Ушаковой. – М.: Когито-центр, 2007. – С. 198–211.
9. Пугачев, В. П. Руководство персоналом организации [Текст]: учебник / В. П. Пугачев. – М.: Аспект-Пресс, 2002. – 279 с.
10. Петровский, А. В. Теория деятельностиного опосредствования и проблема лидерства [Текст] / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1980. – № 2. – С. 29–41.
11. Парыгин, Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории [Текст] / Б. Д. Парыгин. – СПб.: ИГУП, 1999. – 592 с.
12. Роли ситуативного лидера по Л. И. Уманскому [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.getmanagement.ru/pobs-732-1.html>
13. Коломинский, Я. Л. Человек среди людей [Текст] / Я. Л. Коломинский. – Минск: “Народная асвета”, 1987. – 183 с.
14. Кудряшова, Е. В. Лидер и лидерство: Исследование лидерства в современной западной общественно-политической мысли [Текст] / Е. В. Кудряшова. – Архангельск: ПМПУ, 1996. – 256 с.
15. Андриянченко, Е. Г. Теоретический анализ проблемы лидерства в зарубежной социальной психологии [Текст] / Е. Г. Андриянченко // Молодой ученый. – 2012. – № 10. – С. 256–261.

References

1. Krychevskyy, R. L. (2007). Psychology lyderstva. Moscow: Charter, 541.
2. Bendas, T. V. (2009). Psychology lyderstva. Sankt-Peterburg: Peter, 447.
3. Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. State University of New-York, 87.
4. McGregor, D. (1969). The Human Nature of Leadership. American Journal of Nurs, 69, 55–67.
5. Carlyle, T. (1994). Heroes heroes and heroic pochyntanye in history. Moscow: Republic, 865.
6. Tarde, G. (1999). Opinion and crowd. Moscow: RAS Institute of psychology, 416.
7. Lebon, G. (2011). Psychology and the peoples of mass. Moscow: Academic Prospect, 238.
8. Kandzhemy, J. P., Koval'ski, K. Dzh., Ushakova, T. N. (Eds.) (2007). Psychology sovremennoho lyderstva:

amerykanskye Studies. Moscow: Kohyto Center, 198–211.

9. Pugachev, V. P. (2002). The leadership staff of the organization. Moscow: Aspekt-Press, 279.

10. Petrovsky, A. V. (1980). The theory of the activity of mediation and leadership problem. Questions of psychology, 2, 29–41.

11. Parigin, B. D. (1999). Social Psychology. Problems of methodology, history and theory. Sankt-Peterburg: IGUP, 592.

12. Roli situativnogo lidera po L. I. Umanskomu.

Available at: <http://www.getmanagement.ru/pobs-732-1.html>

13. Kolominsky, J. L. (1987). Man among the people. Minsk: "People asveta", 183.

14. Kudryashova, E. V. (1996). Leader and lyderstvo Investigation in Modern lyderstva of Western socio-political thoughts. Arkhangelsk: PMPU, 256.

15. Andryyanchenko, E. G. (2012). Theoretically analysis problems in lyderstva zarubezhnoy sotsyalnoy psychology. Young scientist, 10, 256–261.

Рекомендовано до публікації д-р психол. наук Карамушка Л. М.
Дата надходження рукопису 20.09.2016

Гуменюк Оксана Григорівна, кандидат психологічних наук, доцент, кафедра філософії та соціально-гуманітарних наук, Хмельницький університет управління і права, вул. Героїв майдану, 8, м. Хмельницький, Україна, 29000
E-mail: Oksana-gumenjuk11@rambler.ru

УДК 159.955: 316.612

DOI: 10.15587/2313-8416.2016.81156

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СТИЛЬОВИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЗАСТУПНИЦТВА У ПЕРІОД ДОШКІЛЬНОГО ДИТИНСТВА

© Н. В. Корчакова

В статті обговорюється проблема заступництва як особливого виду просоціальної активності дітей дошкільного віку. В ході проведеного емпіричного дослідження проаналізовано різні стилі заступництва, що використовуються дітьми в процесі взаємодії з однолітками. Отримані результати дозволили виокремити п'ять основних стратегій заступництва: негативне оцінювання агресора, фізична конфронтація, звертання по допомогу до дорослого, погрози чи попередження, вказування на норми

Ключові слова: просоціальність, просоціальна поведінка, просоціальна компетентність, заступництво, захист, підтримка, стилі заступництва

The paper deals with the issue of protection as a special type of children's prosocial activity. The present study analyzes the different styles of defending used by children in their interactions with peers. The results of observations and interviews have uncovered five main protection strategies in children's interactions: the negative evaluation of the aggressor, physical confrontation, recourse to adult, threats or warnings, pointing out the rules

Keywords: prosociality, prosocial behavior, prosocial competence, protection, defending, support, style of protection

1. Вступ

Важливою лінією особистісного становлення є розвиток просоціальних основ особистості. Протягом життя кожна людина не лише адаптується до умов середовища, але й набуває здатності бачити інших людей, діяти на їх користь. Просоціальна поведінка багатогранна. У її основі лежать різні мотиви: від суто егоїстичних до альтруїстичних. Від характеру спонук залежить якість вчинку, його ціннісна характеристика та моральна чистота. У той же час необхідно визнати, що рух до будь-якої, навіть найгуманнішої мети, значною мірою залежить від вибору стильових характеристик поведінки, їх відповідності ситуації, релевантності та загальної нормовідповідності. Це вказує на необхідність психологічної курації як процесу розвитку когнітивно-мотиваційних основ просоціальних установок особистості, так і засвоєння нею доцільних поведінкових стратегій. Стиль пове-

дінки включає не лише сукупність дій, але й певну стратегію їх об'єднання, емоційного забарвлення та узгодження з позиціями іншої людини. Сформованість основ просоціальної поведінки передбачає здатність людини враховувати два важливі аспекти ситуації: поєднання її предметних і процесуальних характеристик та дію людського фактору (хто потребує допомоги, які його мотиви, стани, готовність прийняти допомогу). Просоціальна компетентність вимагає від людини вміння здійснити вибір найбільш успішного способу сприяння у кожній ситуації з потенційним просоціальним контекстом. Заступництво один із достатньо своєрідних виявів просоціальної поведінки особистості. Воно передбачає втручання у проблемні ситуації іншої людини, за умов перебування у комфортній позиції поза знаходження. Зовнішні напади не стосуються суб'єкта допомоги. Його активність викликана бажанням захистити іншого.