

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФЕНОМЕНУ ЛІДЕРСТВА: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ

В статті розкриваються психологічні особливості феномену лідерства в історичному аспекті. Джерел - 6.

Ключові слова: лідер, колектив, харизма, демократичний, ліберальний, суспільний, «ситуаційна теорія».

Постановка проблеми. Проблематика лідерства привертає увагу соціологів, психологів, філософів вже не одне тисячоліття. Особливо актуальною вона стає зараз, адже на сучасному етапі, коли відбуваються широкі соціальні, політичні та економічні перетворення, існує об'єктивна потреба в лідерстві. Лідерство являє собою один з механізмів об'єднання групової діяльності. Розвиток економіки країни здебільшого залежить від рівня компетенції, підготовки, особистих якостей та морального стану лідерів всіх рівнів, від президента до керівників невеликої фірми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблеми лідерства розпочалось в американській соціальній психології в 30-ті роки ХХ ст., внаслідок чого виділились різноманітні точки зору відносно природи цього феномену. Традиція розуміння лідерства закладена вченими психоаналітичного підходу і бере початок з вчень З.Фрейда, щодо трьохрівневої структури особистості та базується на його концепції ідентифікації. Представники цієї теорії вважали, що взаємовідносини людей завжди стосуються області усвідомлення їхнього «егоідеалу», і завдяки цьому люди ідентифікують себе з іншими. Лідерство розглядається психоаналітиками як явище емоційного підпорядкування однієї людини іншій в результаті ідентифікації «я-ідеалу» з об'єктом потягу, симпатій, любові і т. д. Лідер – Центральна особистість, яка керує груповими емоціями. В основі цього процесу полягає здібність лідерів притягувати до себе, викликати почуття захоплення. Появлення лідера викликає процес «кристалізації» групи, тобто оформлення її чіткої структури. Лідер як центральна особистість являє собою фокус емоційних взаємовідносин, ядро групи утворення. В залежності від того, на якому рівні особистості будується процес ідентифікації, виділяються типи лідерів:

- Перший рівень – «супер-его». Якщо оточуючі люди асоціюють себе з центральною особистістю на рівні «супер-его»;
- Другий рівень – «его». Центральна особистість виступає як «его-підтримка», зразок для формування «я-концепції», засіб емоційного захисту свого «его»;
- Третій рівень – «воно». Лідер являє собою всіх членів групи об'єкт неусвідомлених явищ.

Цікавими поглядами на розуміння феномену лідерства є погляди представників теорії лідерських ролей. Ф.-Ф.Бейлс стверджує, що лідерство – це особливої ролі. Таких ролей відокремлюють дві: роль професіонала, що пов'язана з генерацією ідей і пропозицій для розв'язання поставленої проблеми, і роль соціально-емоційного спеціаліста, яка пов'язана із забезпеченням у групі незалежного психологічного клімату і розв'язанням проблем людських стосунків.

Прибічники «теорії рис» або «харизматичної теорії» (М.Вебер, Е.Кац, Е.Богардус, Л.Бернард, В.Бинхам, К.Берд) вважали, що людину роблять лідером певні психологічні якості та властивості (риси). М.Вебер вказував, що поняття «харизма» «використовується до певної якості особистості індивіда, завдяки якому він відрізняється від звичайних людей і сприймається як володар надприродних, надлюдських або виняткових здібностей».

Значна частина психологічних рис детермінована культурою. Давні єгиптяни приписували своєму імператору наступні «божественні риси»: «владне виказування в устах», «розуміння у серці», а «язик його – усипальниця справедливості». Гомерівська «Іліада» виділила чотири необхідних, на думку давніх греків, якості лідера: справедливість (Агамемнон), мудрість (Нестор), хитрість (Одісей). Однак моделі поведінки лідерів та «склад» лідерських рис багаторазово змінювались.[9]

Мета статті - аналіз розвитку поглядів зарубіжних науковців на феномен лідерства.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. В рамках «теорії рис» лідер розглядається через призму ряду факторів: «здібності», «досягнення», «відповідальність», «статус», «ситуативні риси» особистості. Риси лідерства являються спадковими, таким чином лідерство є не результатом соціальних відносин в групі, а природженим стереотипом поведінки.

К.Берд виділив 79 «лідерських рис», але вони не склали єдиний стабільний комплекс рис лідера, оскільки дві третини цього переліку рис при опитуванні названі були лише один раз, п'ята частина – двічі, а двадцять частина – чотири рази. Вчений робить висновок, що рідко вдається знайти схожість, збіг «рис» у лідерів від ситуації до ситуації.

Теорія рис не відмічала тієї важливої обставини, що лідерство, виконання його функцій формує або дає можливість формуванню необхідних якостей у суб'єкта лідерських процесів і, якщо довгий час людина виконує цю роль, відбувається присвоєння нормативної вимоги ролі, що веде за собою закріплення рис особистості та сприяє ефективному виконанню даної ролі. Наприклад, впевненість в собі, наполегливість, які проявляє лідер в процесі керування людьми, формують та закріплюють ці якості у нього, і те, що було раніше його соціальною роллю, стає частиною його «Я».

Криза теорії «рис лідерства» призводить до того, що дослідники переносять свою увагу на інші фактори, які сприяють лідерським процесам в групі та детермінують їх. Р. Стогдил висуває гіпотезу, що лідером стає людина не в силу своїх рис, а в силу ситуації. Виникає «ситуаційна теорія» лідерства.

Прихильники ситуаційного підходу (Ф.Фідлер, Т.Мітчел, Р.Хаус, К.Бланшар) вважали, що ефективність лідерства визначається відповідністю якостей лідера й особливостями його поведінки у ситуації. [11]

Згідно положенням теорії Ф.Фідлера, лідерів можна поділити на два типи: орієнтованих на задачу і орієнтованих на взаємовідносини. Наріжний камінь ситуаційної теорії Ф.Фідлера – це ствердження, що жоден з цих двох типів лідерів не є більш ефективним, ніж інший поза обставинами. Все залежить від характеру ситуації, а саме від того, якими є ступінь контролю лідера і його впливу серед членів групи. В ситуації «високого контролю» лідера існують чудові міжособистісні відносини з членами групи, його положення в групі однозначно сприймається як впливове і панівне, а робота, яку виконує група, добре структурована і чітко визначена. В ситуації «низького контролю» має місце зворотне – у лідера погані взаємовідносини з підлеглими. І робота, яку повинна виконувати група, визначена нечітко.

Лідери, що орієнтовані на задачу, є найбільш ефективними в ситуаціях або з дуже високим, або з дуже низьким контролем. У випадку дуже високого контролю лідер звертає увагу тільки на виконання задачі і отримує найкращі результати. Коли контроль ситуації дуже низький, лідеру, який орієнтований на задачу, краще вдається організувати ситуацію і внести хоча б якийсь порядок в заплутану і невизначену робочу обстановку. Однак в ситуаціях середнього ступеня контролю найбільш ефективними є лідери, що орієнтовані на взаємовідносини.[4]

Є.Хартлі запропонував чотири «моделі», які дозволяють дати особливу інтерпретацію тому факту, що не тільки ситуація визначає їхнє існування:

- людина, яка стала лідером в певній ситуації, невиключно, може стати таким в іншій;

- внаслідок взаємодії стереотипів лідери в певній ситуації іноді розглядаються групою як лідери «взагалі»;
- людина, яка стала лідером в певній ситуації, набуває авторитету, і цей авторитет працює і надалі на те, що цю людину оберуть лідером в інший раз;
- деяким людям властиво «шукати пости», внаслідок чого вони поводять себе саме таким чином, що їм «надають пости».[2]

Одночасно з теорією ситуаційного лідерства виникає новий напрямок в розробці проблеми лідерства – «лідерство як функція групи». Представники цієї теорії (Р.Крачфілд, Д.Креч, Т.Ньюком) вважають, що лідерство є результатом внутрішньо групового розвитку, і вся група бере участь в цьому процесі, а лідер – це особа, яка має в групі найвищий статус і найкраще дотримується її норм.

На думку С.М.Казе, ідеї якого поєднували «теорію рис» та «ситуаційну теорію», лідерство генерується трьома факторами: особистісними якостями, групою послідовників та подією.

С.М.Шартл запропонував описувати лідерство через такі поняття як: «статус», «взаємодія», «свідомість» та «поведінка» індивідів по відношенню до інших членів організаційної групи, тобто розглядати лідерство як систему відносин людей, а не як характеристику ізольованого індивіда.

Недоліки попередніх теорій усуває системна теорія лідерства, яка базується в значній мірі на системних принципах. За цією теорією лідер групи виходить з її групового завдання і намагається досягти ефективності її діяльності шляхом організації в ній сприятливих міжособистісних стосунків. При цьому лідер має бути наділений організаторськими здібностями, бути компетентним у розв'язуванні проблем, відрізнитись від інших членів групи вищим рівнем психологічного впливу.

Представник системної теорії, Дж.Хоманс визначає лідера як людину, що найбільш повно відображає групові цінності, і вважає, що соціальна група – це група «відомих», яким потрібен лідер. Така група обирає лідера, що здатний задовольнити її потреби, поставити перед нею мету, вирішити задачі. М.Еванс стверджує, що ефективність лідерства суттєво детермінована здібністю лідера впливати на «відомих» та на їх мотивацію.

Певний інтерес представляють ті напрямки теоретичного осмислення проблеми, в яких існує спроба динамічного аналізу лідерства як процесу, з точки зору інтеракціоністського підходу.[10]

Витоки подібного кута вивчення даної області можна знайти в роботах Е.Холландера, де лідерство уподібнюється процесу обміну, в якому лідери та послідовники знаходяться у взаємозалежних відносинах і впливають один на одного.

Суттєвим внеском в розвиток трансактного підходу стала модель «вертикального зв'язку в діадах», яку запропонував Г.Гренс. лідер не поводить з групою як з чимось цілісним, монолітним. Взаємодія лідерів і послідовників відбувається в діадах, один на одного, і відносини, що складаються між мі лідером та різними послідовниками відносно незалежні від відносин поза діадою, що розглядається. Лідер не підноситься над групою послідовників, а є одним із учасників взаємодії, що входять в діаду. Відбувається взаємний обмін, що стабілізується з часом, стає соціальною структурою, яка регулює як поведінку лідера, так і поведінку послідовника.

До лідерства як до високого ступеню динамічного процесу підходять в своїх роботах Г.Зан і Г.Вулф. Вони вважають, що лідерство є результатом взаємодії між лідером і послідовниками. Ця взаємодія формує їх взаємовідносини. В дослідженні взаємовідносин, автори виділяють два вимірювання поведінки: задачу і відносини. Сфера задачі включає поведінку, яка здійснюється індивідом ініціативно або у відповідь на дію партнера по взаємодії і спрямована на задачу. Сфера відносин складається з ініціативної поведінки, що відноситься до експресивного виміру взаємодії «лідер-послідовник». Як лідер, так і послідовники, можуть ігнорувати учасника взаємодії – здійснювати

індиферентну відповідь. Взаємодія може «запускатися» і лідером і послідовником. Причому не так важливо, хто являється ініціатором взаємодії, важливо саме те, які між лідером і послідовником складаються взаємовідносини.

А.Ашур розглядає два напрямки впливу лідера і послідовників на ситуацію, в якій відбувається взаємодія. Ситуація в значній мірі впливає на відносини між лідером і послідовником, і лідер може, маніпулюючи компонентами ситуації, впливати на взаємовідносини з послідовниками.

Роль ситуацій у взаємодії лідера з послідовником підкреслюється в моделі «лідер-середовище-послідовник» Дж. Воффорда та Т.Шринівадзана, які стверджують, що лідер впливає на мотивацію послідовників та на їх здібність до виконання задачі через елементи ситуації, тому необхідний психологічний аналіз того, як відбувається взаємодія між індивідами і елементами ситуації. Дослідження К.Гріна і К.Шрізхейма свідчать, що дії послідовників впливають на лідера.

Всі ці міні – теорії, які об'єднані в рамках інтеракціоністського напрямку, мають багато спільного між собою. По-перше, кожен представляє собою ситуацію, в якій відбувається взаємодія в певному контексті, який повинен бути інтерпретований. По-друге, кожна перспектива прямо чи побічно визначає інтеракцію між лідером і послідовником а також те, що ця взаємодія впливає на наступні дії кожного з її учасників. По-третє, лідери і послідовники являються взаємозалежними як за змістом, так і за процесом реалізації їх дій. Дія лідера або послідовника відбувається у відповідь на попередні очікування та можливі реакції іншого, які в свою чергу, визначають попередню взаємодію між ними.

Лідерство необхідно розглядати як групове явище: лідер не може існувати наодинці, він завжди існує як елемент групової структури, а лідерство є системою відносин у цій структурі. Тому особливий інтерес викликає питання про природу лідерства, першопричини його походження. В сучасній науці існують три підходи до виявлення суті цієї проблеми, розроблені американською школою соціальної психології.

"Теорія рис" (або "харизматична теорія") - концентрує увагу на природних якостях лідера. Згідно цієї теорії, лідером може бути людина, яка володіє певним чином визначеною системою необхідних рис чи характеристик, наприклад, ініціативністю, діловитістю, комунікативністю, впевненістю, ентузіазмом, популярністю, красномовністю і т.д. Хибними сторонами цієї теорії слід вважати відсутність обґрунтованих критеріїв оцінки найважливіших рис лідерства, наприклад, що ж важливіше - професіоналізм чи красномовність? Чітких і однозначних відповідей дана теорія не дає.

"Ситуаційна теорія лідерства" - прагне утвердити думку про те, що в основному лідерство - це продукт конкретної ситуації. На певних етапах розвитку групи, як правило, в екстремальних ситуаціях виникає гостра необхідність, актуальність авторитету чи соціального статусу окремих членів, коли на хвилі популярних ідей і палких промов з'являються так потрібні саме в цей час люди, здатні повести за собою інших. Прибічники даної теорії упевнено доводять, що лідерство рідко коли буває випадковим, це - закономірний процес, пов'язаний з особистісними характеристиками індивіда, значимістю ролі, яку він відіграє в групі і що найголовніше - свідомим прагненням бути в центрі, на вістрі розв'язання гострих проблем життєвості і життєдіяльності групи.

Як це часто буває в історії науки, два таких крайніх підходи породили третій, компромісний, який увійшов у соціальну психологію під назвою "синтетичної теорії лідерства". Згідно з цією теорією лідерство розглядається як процес організації міжособистісних відносин в групі, а лідер - як суб'єкт управління цим процесом. Прийнятність даної позиції пояснюється тим, що відмінність лідера від інших членів групи проявляється тут не при наявності у нього особливих рис, а в результаті більш високого рівня впливу.

За стилем лідерство можна класифікувати за кількома напрямками, але загальноприйнятою вважається практика визначення лідерства за змістом рішень, які

пропонує лідер групи та за технікою їх виконання. Авторитарний, демократичний та ліберальний стилі лідерства - найбільш характерні для малої групи.

Однак цим класифікація лідерства не обмежується. Визначені, для прикладу, які типи лідерів: лідер-організатор, лідер-ініціатор, лідер-ерудит, лідер-генератор емоційного настрою, лідер-професіонал та ін. Всі ці характеристики важливі на певному етапі діяльності як лідера, так і керівника, а саме в процесі прийняття групових рішень. Цьому явищу передують відкрите спілкування, рольова гра, групова дискусія, які можуть супроводжуватися та підсилюватися "мозковими атаками", соціальним збудженням і навіть навіюванням.

При авторитарному (диктаторському) стилі лідер володіє достатньою владою, щоб нав'язувати свою волю підлеглим і без коливань проводити в життя прийняті рішення, використовуючи адміністративні методи впливу на підлеглих. Тобто авторитарному стилю притаманна висока концентрація влади в руках керівника, причому він одноосібно розв'язує всі питання управління виробництвом, не враховуючи думки про це підлеглих, часто втручається в дії керівників нижчого ступеню, зв'язує їх ініціативу. При цьому стилі управління лідер користується серед підлеглих головним чином формальним авторитетом. Тому авторитарний стиль керівництва не може вважатися оптимальним, він повинен знаходити обмежене застосування лише при деяких обставинах, які вимагають швидких і категоричних рішень.

Демократичний стиль характеризується високим ступенем делегування повноважень. Підлегли беруть активну участь у прийнятті рішень і користуються широкою свободою у виконанні завдань. Як правило, рішення приймається тільки після виявлення думки підлеглих, лідер охоче ділиться з ними владою, надає можливість проявити ініціативу, розвивати свої здібності. За таких умов лідер користується не тільки службовим, але і високим авторитетом у підлеглих, панує дух співробітництва і розвиваються управлінські навички у підлеглих.

У практичній діяльності демократичний лідер виходить з того, що люди мотивуються не тільки матеріальними, але й більш високими потребами, тому він намагається зробити обов'язки підлеглих більш привабливими. Тобто створити ситуацію, за якої люди до деякої міри самі себе мотивують, тому що їх робота сама є винагородою. У високій мірі керівник сприяє тому, щоб підлегли розуміли, що їм доведеться вирішувати більшу частину проблем, не шукаючи схвалення або допомоги. У той же час керівник витрачає багато зусиль на створення атмосфери довіри і відкритості з тим, щоб, коли підлеглим буде потрібна допомога, вони могли б звернутися до керівника. Він старается навчити підлеглих вникати в проблеми підприємства, надає для цього відповідну інформацію і показує, як шукати рішення.

При ліберальному стилі лідерства підлеглим надається велика самостійність в роботі, в прийнятті рішень, керівник дає лише загальні настанови і час від часу контролює діяльність виконавців. Цей стиль знаходить обмежене поширення, він властивий головним чином науковим установам.

В американській літературі подібний стиль називають стилем невтручання, несуперечення або потурання (англ. Laissez-faire). Лідер повністю покладається на підлеглих і іноді дотримується позиції простого члена групи.

Виходячи із функціональних і психологічних відмінностей між керівником і лідером, у групі можуть виникнути такі ситуації, які накладають свій відбиток на гармонізацію життя і діяльності групи.

Лідер і керівник - різні особи, які не знаходять спільних точок взаємодії. Ця ситуація не сприятиме успішній діяльності групи і гармонізації міжособистісних стосунків.

Лідер і керівник - різні особи, які на основі взаємоповаги і компромісів знаходять точки взаємодії. Така група може працювати успішно, і в ній пануватиме певний "дух" змагання і суперництва.

Лідер і керівник - одна і та сама особа, в цьому випадку група працюватиме як єдина команда, віддана своєму капітанові, тобто найефективніше з погляду діяльності і найбільш гармонійно з погляду людських стосунків.

У лідера колектив підрозділу перетворюється в команду, в якій її члени не відбувають повинність, а наповнені творчим поривом. Лідер є членом цієї команди, займаючи разом з тим особливе місце в ній. Він генерує ідеї, кристалізує власні задуми, відточуючи їх у контактах зі співробітниками, сприймає задуми членів команди як свої власні та допомагає у реалізації їх. Його основне завдання - не приймати рішення, а допомагати іншим членам команди в пошуку проблем, які потрібно вирішити, в формуванні цілей і завдань колективної діяльності. Відповідно і функція контролю за працею підлеглих замінюється на функцію її координації.

Лідер концентрується на пошуку шляхів погодження різноманітних, часто протилежних інтересів інших працівників та необхідних ресурсів для вирішення проблем. Звідси зростає роль знань, інтелектуального потенціалу лідера, оскільки тільки це дає змогу йому виконувати його функції і знаходити та ставити проблеми перед іншими членами команди.

Проблема лідерства та керівництва є однією з кардинальних проблем соціальної психології. Хоча за походженням та соціальним статусом лідер і керівник суттєво відрізняються, все ж вони покликані разом стимулювати групу, спрямовувати її на вирішення певних завдань.

Лідерство в сучасному розумінні цієї проблеми є чисто психологічною характеристикою поведінки окремих членів групи; керівництво ж в переважній мірі є соціальною характеристикою поведінки окремих членів групи; керівництво ж в переважній мірі є соціальною характеристикою відносин в групі, перш за все з точки зору розподілу ролей управління та підпорядкування.

Відмінності між статусом лідера і формального керівника впливають з особливостей ролі та функцій, які ними виконуються. Керівництво передбачає монополію на прийняття рішень і контроль за ходом їх виконання. Лідер не узурпує право приймати рішення, а, навпаки, запрошує до цього кожного співробітника. В результаті змінюється статус кожного працівника. Якщо керівник протистоїть групі підлеглих, виступає як зовнішня сила, то лідер перетворює колектив у єдину команду.

Феномен лідерства ґрунтується на авторитеті керівника. Розрізняють формальний, особистий і повний авторитет.

Формальний авторитет керівника впливає з його прав як посадової особи розпоряджатися підлеглими, цілеспрямовувати, мотивувати і контролювати їх працю та поведінку.

Особистий авторитет керівника ґрунтується на його особистих якостях як людини (наприклад, толерантність, товарищескість, компетентність, здоровий глузд, логічність дій та ін.).

Повний авторитет керівника, або авторитет лідера, виявляється при поєднанні формального та особистого авторитету особи, яка обіймає керівну посаду.

Розподіляючи владу між підлеглими, керівник залишає за собою функції координатора, тобто він може при необхідності втручатися у розвиток ситуації і коригувати діяльність персоналу. Необхідність координації зумовлена принципом одноособового керівництва Анрі Файоля, який образно зазначав; "Тіло з двома головами у суспільстві, як і в живій природі - це монстр, який приречений на вимирання."

Сучасна психологічна наука є носієм цілісної реалії щодо розвитку лідерських якостей, а саме в малих студентських групах, що існують в середніх та ВНЗ, і які динамічно розвиваються та відображають психологічні й соціальні особливості самоствердження молоді в суспільстві. Проте підготовку студентської молоді до професії майбутнього педагога на сьогодні ще не поставлено у центрі уваги таких галузей науки як педагогічна та вікова психологія. У зазначених вище галузях психології недостатня увага

приділяється динаміці лідерства у малих студентських групах. Ось чому ми поставили за мету відстежити розвиток лідерства в юнацьких групах. У зв'язку з цим особливого значення надаємо процесу підготовки студентської молоді до професії майбутнього педагога як лідера, що зорієнтований на підготовку й розвиток у нього конкретних особистісних утворень, які сприятимуть активізації у молодого фахівця до психологічної, соціально-лідерської позиції. І покладаючись на вищезазначене, метою дослідження стало виявлення рівня розвитку «динаміки лідерства» як ціннісного потенціалу в малих студентських групах. В розрізі завдань загальної, соціальної та вікової психології з одного боку здійснимо наголос на механізм вивчення та обґрунтування знань студентів відносно того, як актуалізується, детермінується і вдосконалюється «групова динаміка» в навчальній діяльності, соціальних відносинах та спілкуванні; - з іншого проаналізуємо дослідження вчених з процесу становлення лідера, його впливу на суспільне оточення та лідерство в малих соціальних групах.

Лідерство явище соціальне і протікає в системі групових міжособистісних взаємин, поетапним розвитком групи, динамікою найважливіших сфер її життєдіяльності. Лідер (від англ. leader – провідник, керівник, ведучий) – індивід наділений найбільшим ціннісним потенціалом, і який має провідний вплив у групі. Характеризуючи поняття «лідер», практично всі дослідники вказують на те, що це в першу чергу соціальна роль людини.

Феномен «групова динаміка» у соціально-психологічній літературі трактується неоднозначно. Згідно наукових джерел, зокрема «Словника російської мови», за редакцією С.І. Ожогова «...динаміка – це хід розвитку, змін будь-якого явища». У філософському енциклопедичному словнику за редакцією А.В. Петровського, М.Г. Ярошевського «соціальна динаміка» розглядається як поняття, що за ознаками має визначний підхід до вивчення суспільних явищ. До того ж, поняття «соціальна динаміка» більш припустиме для нашого дослідження, тому що лідерство – явище соціальне і протікає в системі групових міжособистісних відносин. У психологічній літературі лідерство відноситься до числа найважливіших способів інтеграції і диференціації групової, колективно-масової діяльності і спілкування людей, яке також досить динамічне. А.В. Петровський та Л.І. Уманський, досліджуючи питання лідерства, стверджували, що сучасне наукове вивчення особливостей групової динаміки дозволяє і в педагогічній спільноті створити розумний напрям і скоординувати взаємозв'язки у студентській групі на рівні конструктивних міжособистісних взаємин, що матимуть позитивну динаміку.[4:8:12]

Вивчення «групової динаміки» як напряму в теорії малих груп займався К.Левін. вчений довів, що кожний члн групи визнає свою залежність від інших її членів. Харизматика цієї тематики була підхоплена психологами М.А.Робером та Ф.Тільманом. Дослідники відзначають, як процес «групової динаміки» створює атмосферу дипломатії, розуміння та взаємодії між конкретними індивідами. В цьому ж напрямі проводилися дослідження Л.Десевим, який констатував у своїх працях, що «групова динаміка» означає зміни людських взаємодій у групі, а також перебудови, що відбуваються за рахунок дійових осіб, котрі активовані у соціальній групі. На думку вченого, існує припущення щодо вивчення та розуміння «групової динаміки» - як вона виникає і за яких факторів модифікується, які наслідки її дій.

В.Івановим було визначено цінність групової діяльності для особистості, яка пов'язана перш за все з можливістю соціального самовизначення та використання своїх здібностей. Суб'єкт який має творчий потенціал може визначатися лише у межах групової діяльності, коли будь-які реалії виявляються дійсними. Групова діяльність для суб'єкта вибудовується в смислову низку ідей, в ієрархію цінностей і в соціальному просторі актуалізує його життєвий світ, який до речі фіксує неповторність долі цього суб'єкта. Можливість визначити себе в спільній діяльності, в професійних досягненнях є фундаментальною потребою особистості як суб'єкта, групових, міжособистісних взаємодій.

Проблеми «групової динаміки» були висвітлені вченими Є.В. Руденським та П.Н. Шихаревим, якими ґрунтовано наступні механізми протікання «групової динаміки»: вирішення внутрішньогрупових протиріч «ідіосинкразичний кредит» і психологічний обмін. Теорія групової динаміки доводить, що конфлікт займає вирішальне місце в якості інтегратора нових групових структур. А вирішення конфлікту дозволяє провести організаційні перебудови щодо зміни планів і цілей діяльності перебудови у групі. Завдяки цьому змінюється структура групи, лідери групи, а також особистості, які мають розбіжні погляди з лідерами цієї групи і «перекривають» шляхи для досягнення мети та завдань, до яких спрямована група. Термін «ідіосинкразичний кредит» ввів Є.Холланд. Це поняття визначає поведінку, що має відхилення від групових норм. «Ідіосинкразичний кредит» являє собою механізм групової динаміки. Що пов'язаний з дозволом групи на девіантну поведінку своєму лідеру чи оєрким її членом для досягнення поставлених цілей. Девіантність поведінки носить ініціюючий характер, до того ж запускає новий механізм «групової динаміки».

У працях К.О. Абульханової-Славської прослідковано суспільний шлях діяльності особистості, яка входить в групу, бере участь в організації та регуляції загальних дій щодо впровадження загальної програми. У зміст програми можливі різноманітні варіанти входження таких норм як відповідальність за спільний продукт діяльності, спільна оцінка праці, до того ж регуляція контролю беззупинного прогресу праці та прийняття загальних групових рішень. Саме тому, що регуляція спільних взаємин членів групи відповідає особливим потребам кожної особистості в процесі організації спільної діяльності (а не тільки особистісним мотивам), велике значення мають ділові ігри. Тому на теперішній час у суспільстві ділові ігри затвердилися та популяризувалися. Завдяки цьому в групових взаєминах розвитку особистості триває постійно, а тому з'являються нові соціально-психологічні мотивації. Особистість, яка прагне нових досягнень, спрямована до участі в регуляції взаємин з суб'єктами групи. А це породжує новий «мотив» групової діяльності – мотив управління іншими людьми. Результатом такого мотиву є реалізація мети особистості, що пов'язана з прагненням до влади, не завжди супроводжується ланцюгом відповідних цьому прагненню рис особистості. Управління іншими людьми необхідне для досягнення результату, якого хоче досягти група, причому шляхом оптимальної організації взаємодій, хоча це не завжди може бути бажання особистості мати владу. Скоріше, це – її суб'єктивна потреба прагнення до цілісної, суспільної, групової організації, до вираження особистості, індивідуальної діяльності, якою вона хоче оволодіти. [7].

Психологами Р.Л. Кричевським О.М. дубовською досліджувався механізм психологічного обміну в групі, до якого належить обмін цінностями між її членами. Під поняттям «цінність» розуміється матеріальний або ідеальний предмет, який має значущість для людини, вірніше здатний задовільнити її потреби, відповідати її інтересам. Акцентуючи увагу на взаємодіях особистостей у малій соціальній групі, цінності можуть відокремлюватися у вигляді будь – яких важливих характеристик. Для членів малої групи ціннісні характеристики мають відношення до якостей особистості та реалізуються членами групи в ході вирішення задач, які стоять перед групою і приносять користь для окремих партнерів групи у цілому.

Поряд з рівнем ціннісного обміну в малій соціальній групі вимальовується й «поле» його реалізації – це дві найважливіші сфери життєдіяльності групи, що відповідають активності експериментального та експресивного типу. Саме тому в цьому «просторі» групового функціонування оформлюються фундаментальні контури статусної ієрархії лідерів, а це – ключова ланка структуроутворення групи. Тому пристосовуючи все зазначене до лідера групи, це означатиме розвиток головних ознак статусної ієрархії, що мають дві основні ланки одного ланцюга – ділового та емоційного лідерства. Значної уваги заслуговує динаміка розвитку та характеристика мотивів навчальної діяльності студентів, тому що детермінанти динаміки впливають на якість професійної підготовки та на процес оволодіння професійним й особистісним самовизначенням молоді. Констатуємо деякі з

цих детермінант: прагнення до пізнання, професійної досконалості, мотиви творчого досягнення, більш широкі соціальні мотиви – мотив особистісного престижу, мотив збереження та підвищення особистісного статусу, мотив самореалізації, самоствердження та матеріального забезпечення. Суттєвим мотиваційним фактором навчальної діяльності студентів є мотив творчого досягнення.

Потреба у досягненні мети визначається людиною як прагнення до успіху. Завдяки цьому особистість уявляє собі різницю між рівнем прагнень минулого та теперішнього, що нагадує їй змагання з самим собою за успіх. Завдяки таким «змаганням» особистість усвідомлює мету для досягнення найкращих результатів у тій чи іншій справі, за яку вона береться. Прагнення до успіху у юнаків виявляється у процесі досягнення мети діяльності, у подоланні перешкод, які зустрічаються на шляху та в проблемних ситуаціях. Отже потреба у досягненнях діє як стимулятор для пошуку студентами таких ситуацій, в яких в яких вони могли б відчувати задоволення від успіху. Оскільки навчальна діяльність студентів (звичайні заняття, залік, іспит тощо) змістовно збагачена різними спонтанними ситуаціями, то для досягнення найвищого інтелектуального статусного рівня, можна припустити, що студент з високим рівнем потреб у досягненнях бере складні інтелектуальні завдання, щоби отримати більший рівень задоволення від навчання. Вкладання більш зусиль в навчальний процес націлює на найвищий рівень результатів в навчальній діяльності. Зворотню стороною потреби у досягненні виявляється потреба уникати невдач. Студенти з яскравим бажанням уникати невдач, як правило, мають низький рівень потреб щодо інтелектуального збагачення та покращення результатів. Такі особистості віддають перевагу стандартизованим варіантам у будь-якій ситуації, відчувають страх перед новим, уникають творчості. Потреба уникнення невдач у таких студентів, приховується у недоліках виховання, зокрема у сприйнятті нецікавого, рутинного для них, діяльнісного процесу. Встановлено, що це повторюється у людини і на основі догматичного слідування інструкціям, як у юнацькі роки, так і в подальшому житті.[2:11].

Особливе значення в груповій динаміці має процес спілкування студентів. Адже навчальна діяльність, міжособистісні контакти студентів перш за все аудиторні заняття, проходять в групі, в колі однокурсників. У зв'язку з цим психологи Ю.М. Орлов та Н.Д. Творогова звернули увагу на мотив афіліації, тобто бажання людини спілкуватися з членами своєї групи. Вчені довели, що у студентських групах прослідковується бажання до створення, збереження та відновлення позитивних емоційних взаємин з іншими людьми. Дослідження мотивів афіліації у студентів медичного ВНЗ показали існування динаміки цих мотивів, їх вплив на результати навчання студентів групи. Вчені встановили, що навчатись на «відмінно» другокурсникам з високою афіліацією набагато складніше ніж з низькою, оскільки спілкування, особливо інтенсивне має вплив на зниження енергетики та часу. Однак на четвертому курсі навчатись на «відмінно» студентам з високою афіліацією легше, ніж з низькою, тому що старшокурсники мають навички техніки спілкування. До того ж активізація процесу не заважає, а допомагає навчанню. Якщо мають місце передбачувані або реальні перешкоди в задоволенні потреб щодо афіліації, вчені припускають, що це може призвести до підвищення у студентів психоемоційного напруження або тривожності, до виникнення стану фрустрації, депресії, тощо. Дослідниками був виявлений факт того, що в соціальному просторі для особистостей з високою потребою в афіліації та низьким соціометричним статусом в студентській групі притаманний більш високий відсоток психосоматичних захворювань. Отже, потреба у спілкуванні, динаміка мотивів афіліації мають особливу значущість щодо покращення показників навчальної діяльності студентської молоді та підвищення їх соціальних можливостей, зокрема, можливостей зайняти лідерську позицію у студентській групі.

Висновки. Аналізуючи результати психологічних досліджень вчених, можна констатувати, що лідерство – це процес міжособистісного впливу, за рахунок якого обумовлюється реалізація цінностей, якими наділені члени групи. Лідерство в малих

студентських групах спрямоване на досягнення мети, до якої «крокує» група, а лідер, як член цієї групи, наділений найбільшим творчим потенціалом і займає провідне «впливове» положення у групі. Таким чином, в лідерстві відображена субординація особистісних позицій членів групи залежно від їх ціннісного потенціалу. Покладаючись на вищезазначене ми можемо припустити, що динаміку лідерства потрібно розглядати як елемент розвитку групового процесу. Лідерство як психологічний феномен розгортається в середині групової динаміки. У зв'язку з цим важливо розширювати знання групової динаміки, досліджувати складні, групові процеси, які відзеркалюють весь цикл життєдіяльності студентської групи на всіх етапах професійно-педагогічної освіти.

Література

1. Киричук В.О. Психолого-педагогічні умови стимулювання соціально-комунікативної активності старшокласників : Дис...канд.пед.наук (13.00.01) /Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 1997. – 198 с.
2. Козляковський П.А., Козляковський А.П. Соціальна психологія: Курс лекцій. Практикум. Хрестоматія. – Миколаїв: Вид-во «Дизайн і поліграфія», 2005.-424 с.
3. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Навч.посіб.-К.: Центр навчальної літератури, 2006.-328с.
4. Основи практичної психології/В.Панок, Т.Титаренко, Н.Чепелева та ін.: Підручник. – К.: Либідь, 1999. – 536 с.
5. Психологічна енциклопедія/Автор-упорядник. О.М. Степанов.-К.: «Академвидав», 2006.-424с. (Енциклопедія ерудита)
6. Циба В.Т. Системна соціальна психологія. Навч. посіб.- К.: Центр навчальної літератури, 2006.-328с.

References

1. Kyrychuk V.O. Psyfologo-pedagogichni umovy stymuluvannya socailno-comunikatyvnoi aktyvnosti starshoklasnykiv: Dys...kand.ped.nauk (13.00.01)/Natsionalnuy pedagogichnuy un-t im. M.P.Dragomanova.-K.,1997. – 198 s.
2. Kozlyakovskuy P.A., Kozlyakovskuy A.P. Socialna psyhologia: Kurs lekciiy. Praktykum.Hrestomatia.-Mykolaiv: Vud-vo “Dyzayn I poligrafia”,2005.-424 s.
3. Moskalenko V.V. Socialna Psyhologia. Navch.posib.-K.:Centr navchalnoi literatury,2006.-328s.
4. Osnovy praktychnoi psyhologii/V.Panok,T.Tytarenko,N.Chepeleva ta in.: Pidruchnyk.- K.:Lybid,1999.-536s.
5. Psyhologichna encyclopedia/Avtor-uporyadnyk O.M. Stepanov.-K.: “Akademydav”, 2006.424s. (Encyklopedia erudyta)
6. Tsyba V.T. Systemna socialna psyhologia. Navch. Posib.-K.: Centr navchalnoi literatury,2006.-328s.

Микитюк Г.Ю.

Психологические особенности феномена лидерства: исторический аспект

В статье раскрываются психологические особенности феномена лидерства в историческом аспекте. Источников - 6.

Ключевые слова: лидер, коллектив, харизма, демократический, либеральный, общественный, «ситуационная теория».

Mykytiuk G.Y.

Psychological characteristics of leadership: the historical aspect

The article deals with the psychological characteristics of leadership in the historical aspect. Sources - 6.

Key words: leader, staff, charisma, democratic, liberal, social, "situational theory."

Микитюк Галина Юрївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології Коломийського інституту ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника», м. Івано-Франківськ.

УДК 159.9

Мітічкіна О.О.

ВИЗНАЧЕННЯ РІВНІВ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У СТУДЕНТІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті наведено результати дослідження організаційної культури студентів вищого навчального закладу. Визначено рівні розвитку організаційної культури у студентів. Систематизовано основні чинники її формування.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, рівні та чинники організаційної культури, студенти.

Постановка проблеми. Актуальність проблеми дослідження організаційної культури вищих навчальних закладів зумовлена процесом постійного реформування та оновлення системи вищої освіти. Ефективне налагодження навчального процесу потребують розробки нових підходів і критеріїв якості підготовки студентів. Найбільш відповідним вимогам системного підходу у формуванні особистості майбутнього професіонала є вивчення такого системного і інтегрального феномена як організаційна культура вищого навчального закладу, і, насамперед, – організаційна культура студентів як його вагома складова.

Невтручання в процес формування організаційної культури у студентів може негативно вплинути на роботу всього вищого навчального закладу, імідж його випускників, їх подальшу професійну успішність. Управління процесом формування організаційної культури у студентів потребує вивчення соціально-психологічних чинників, що впливають на цей процес. Виокремлення таких чинників надасть можливість розробити психологічно обґрунтовані програми з підвищення організаційної культури у студентів сучасних вищих навчальних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Можна констатувати, що проблема формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів розроблена недостатньо і в теоретико-методологічному і в практично-впроваджувальному аспектах.

У загально-теоретичному аспекті найкраще вивчено зміст та структуру організаційної культури виробничих об'єднань та промислових підприємств (Е. Шейн та ін.), зокрема соціально-психологічні чинники її формування (У. Оучі, Дж. Хофштеде) [9; 10; 11].

Специфіка організаційної культури на українському просторі визначена у дослідженнях Л. М. Карамушка; процеси управління оргкультурою підприємств розкрито в роботах І. І. Сняданко; значущість організаційної культури для професійного становлення членів організації та їх трудової адаптації доведена в дослідженнях Н. С. Завацької та ін [3; 4; 6].

Лише порівняно недавно вчені почали досліджувати особливості організаційної культури у закладах освіти, зокрема особливості організаційної культури вищого навчального закладу як важливої складової іміджу сучасного університету; як інструмент управління організацією; як чинник, що впливає на професійне становлення студента. Ці дослідження дозволили виокремити особливості організаційної культури вищого навчального закладу та визначити оргкультуру студентів як її важливу складову. Проте, вивчення впливових