

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 005.32

Гуменюк О.Г.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБИСТІСНИХ ТЕОРІЙ ЛІДЕРСТВА

Гуменюк О.Г. Психологічний аналіз особистісних теорій лідерства. У статті проаналізовано концептуальний підхід до розуміння лідерства із урахуванням пріоритету особистісних теорій. Відзначено, що у «героїчних» теоріях здатність до лідерства розглядається як вроджена, лідерами народжуються, а не стають. Представники психоаналітичної теорії розуміють особистість лідера як постать батька. У теорії «рис» акцентується увага, що лідером особистість визначають певні психологічні якості та властивості (риси). Концепція харизматичного лідерства трактує лідерство як форму впливу на інших засобом особистісної привабливості, що викликає підтримку і визнання лідерства. У п'ятифакторній моделі особистісних рис розрізняються індивідуальні якості та відповідні їм риси поведінки, пов'язані із досягненням певних цілей.

Ключові слова: лідер, лідерство, героїчна теорія, психоаналітична теорія, теорія «рис» характеру, харизматична теорія лідерства, етична спрямованість лідера, п'ятифакторна модель особистісних рис.

Гуменюк О.Г. Психологический анализ личностных теорий лидерства. В статье проанализирован концептуальный подход к пониманию лидерства с учетом приоритета личностных теорий. Отмечено, что в «героических» теориях способность к лидерству рассматривается как врожденная, лидерами рождаются, а не становятся. Представители психоаналитической теории понимают личность лидера как фигуру отца. В теории «черт» акцентируется внимание, что лидером личность определяют определенные психологические качества и свойства (черты). Концепция харизматического лидерства трактует лидерство как форму воздействия на других путем личностной привлекательности, вызывающей поддержку и признание лидерства. В пятифакторной модели личностных черт различаются индивидуальные качества и соответствующие им черты поведения, связанные с достижением определенных целей.

Ключевые слова: лидер, лидерство, героическая теория, психоаналитическая теория, теория «черт» характера, харизматичная теория лидерства, этическая направленность лидера, пятифакторная модель личностных черт.

Постановка проблеми. 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 цього 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 урахуванням 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 беруть участь у груповій діяльності, їх психологічні особливості). Також увага звертається на структурні, статичні характеристики лідерства у груповій організації. Лідерство розуміється як якість групи, що, з одного боку, пов'язана з певними її якостями, а з іншого, характеризує не лише групу у цілому, але й кожен елемент підструктури.

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

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

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема лідерства перебуває у центрі уваги дослідників досить давно. Аналіз стану вивчення проблеми в зарубіжній науці характеризується низкою суперечливих концепцій у розумінні проблеми лідерства: відповідно до теорії «рис», лідером особистість визначають певні психологічні якості та властивості (Г. Беллінгрес, Дж. Бернард, В. Бінхам, Е. Богардус, Дж. Гейер, А. Джордан, Л. Ескерсон, С. Кілбуорн, О. Келдвелл, Ш. Лехман, Т. Ньюком, Р. Стогділл, О. Тед, Е. Флемінг, Е. Хантер та ін.); у контексті концепції харизматичного лідерства його трактують в якості не дуалістичного, а колективного процесу, похідним в якому є схильність працівників ідентифікувати себе з групою (М. Артур, В. Басс, А. Бейер, К. Клейн, Дж. Коттер, Р. Трайс, М. Хантер, Р. Хозе, Б. Шамір та ін.).

У російській психології запропоновано теоретичну топологічну модель діяльнісного опосередкування лідерських якостей (А.В. Петровський); визначено критерії розмежування понять лідерство і керівництво (Б.Д. Паригін); створено типологію лідерів (Л.І. Уманський); уперше застосовано

соціометричний метод для вивчення лідерства, адаптовано його численні модифікації (Я.Л. Коломінський); досліджено проблему статті в лідерстві (психологічна школа Б.Г. Ананьєва).

Отже, одним із визначальних критеріїв у розумінні природи лідерства виступає особистість, погляди на природу вивчення якої досить суперечливі та вимагають систематизації. Відповідно, **метою** статті є здійснення психологічного аналізу особистісних теорій лідерства, що є підґрунтям для вивчення інших концептуальних підходів до розуміння природи лідерства.

Гіпотеза: концептуальні підходи до розуміння лідерства із урахуванням пріоритету чинника особистості є фундаментально значущими в системному вивченні природи лідерства.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Концептуальний підхід характеризує лідерство як сукупність певних універсальних якостей особистості, що дозволяють досягти особливого становища в соціумі. Теорії, що виникли у контексті підходу, представлені на *рис. 1*.

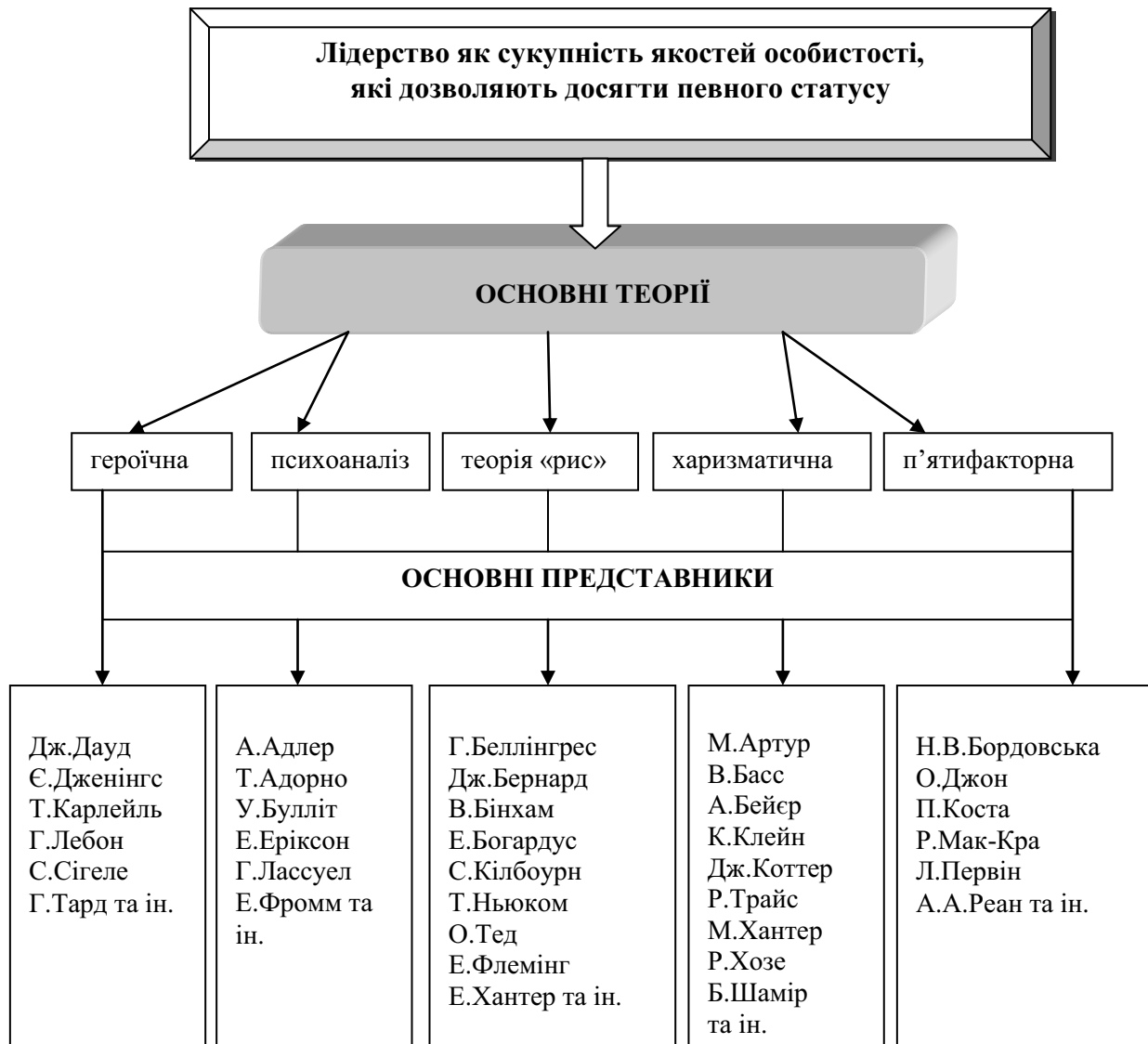


Рис. 1. Концептуальний підхід до розуміння лідерства із урахуванням пріоритету чинника особистості

Проаналізуємо основні ідеї представників особистісних теорій лідерства детальніше.

Р.Л. Кричевський відзначає, що героїчна теорія лідерства суттєво детермінована особливостями соціокультурних умов [6, 199].

Представники героїчних теорій (Дж. Дауд, Є. Дженнігс, Т. Карлейль, Г. Лебон, С. Сігеле, Г. Тард) розглядали героїв з позиції виокремлення якостей, «що передаються спадково» та «сприяють залученню мас» [5, 324]. 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.

На думку Т. Карлейля, кожен може стати героєм, його відрізняє «культ незвичайної людини», який вплинув на більш пізні дослідження, зокрема на «теорію рис» лідерства.

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 [11, 54].

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 пообіцяє нову ілюзію. Тому лідер повинен наслідувати натовп, використовуючи свою владу – неусвідомлено або свідомо, з урахуванням законів психології [8, 47].

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 буває одиничним, у подальшому ж 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) [4, 87]. 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 [4, 96]. 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 самолюбівання;
- самовпевнений і самодостатній;
- наділений свободою сексуальної насолоди;
- подавлена сексуальність, сублімуючись у прагнення до влади, являє собою форму неврозу;
- прагнення влади є проявом мужності й активності, а мазохістське прагнення підпорядковуватися – жіночості й пасивності [3, 256].

В узагальненнях Е.Г. Андріянченко зазначено, що психоаналітичні теорії особистості лідерів були розпочаті працею З. Фрейда та У. Буллита, які дослідили їх 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 [3, 258].

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 [4, 269]. 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 зі 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 [3, 258].

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 роблять певні психологічні якості та властивості («риси»). Здатність до

лідерства розглядалась як ознака обдарованості особистості, що забезпечує індивіду особливе становище у будь-якій групі. Лідером здатен 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 цієї 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;
- 6) «ситуативні риси» особистості [4, 275].

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;
- 7) 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 [7, 196].

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 [4, 287].

У характеристиці 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 вирізняє 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 в соціальних групах на рівні мікросередовища, і назвав 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 [7, 155].

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 наділеній 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 впливають на ефективність виконання 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 в 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 (М. Вебер, М. Артур, В. Басс, А. Бейер, К. Клейн, Дж. Коттер, Р. Трайс, М. Хантер, Р. Хозе, Б. Шамір та ін.), 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 [6, 364]. 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 він підкреслює особливу значущість індивідуальних цінностей кожного працівника та прагне 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.

Т.В. Бендас, аналізуючи теорію М. Хантера, наголошує, що ним обґрунтовано шість основних характеристик харизматичного лідера:

- 1) обмін енергією, або сугестивні здібності;
- 2) вміння впливати на інших;
- 3) здатність «випромінювати» енергію;
- 4) приваблива зовнішність;
- 5) незалежність характеру;
- 6) комунікативні здібності, акторський потенціал [4, 314].

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 загальноприйнятим нормам;
- вміння відчувати ситуацію та знаходити ресурси, необхідні для досягнення мети [6, 385].

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

Вирішальне значення в концепції харизматичного лідерства має 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 вирізняються високою мотивацією, здатні працювати з ентузіазмом та досягати значних результатів [4, 351]. 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*.

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 [1, 43]. При цьому, зовнішня винагорода, хоч і підтримує віру, однак не має пріоритетного мотивуючого значення і виступає лише однією складовою кінцевої мети.

Етична спрямованість харизматичного лідера

Неетичний харизматичний лідер	Етичний харизматичний лідер
<ul style="list-style-type: none"> - використовує владу лише у власних інтересах; - просуває лише власне бачення; - не сприймає критику на свою адресу; - вимагає беззаперечного виконання наказів; - комунікативний процес будує в одному напрямі: від себе до інших; - нечутливий до потреб інших; - покладається на комфортні зовнішні, моральні стандарти для задоволення власних інтересів 	<ul style="list-style-type: none"> - використовує владні повноваження з урахуванням інтересів інших; - планує власне бачення відповідно до потреб послідовників; - враховує критику; - стимулює у послідовників творчий підхід до справи і власних поглядів; - стимулює відкриту двосторонню комунікацію; - навчає та підтримує інших, поділяє з ними успіх; - покладається на внутрішні моральні стандарти для задоволення суспільних інтересів

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 всього 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 в різних соціокультурних умовах. П. Коста і Р. Мак-Кра відзначають, що ними є: екстраверсія-інтроверсія (комунікабельний, асертивний, енергійний, активний); співпраця (доброзичливий, співпрацюючий, довірливий); конформність (добросовісний, відповідальний, дисциплінований); відкритість (інтелектуальний, творчий, незалежний); емоційна стабільність (спокійний, неневеротичний, активний) [3, 260]. Проте досить часто таку модель критикують за неможливість за 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 отримані 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 лонгітюдних 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 [9, 199]. У рамках цього напрямку вивчається вплив різних форм неакадемічного (практичного, соціального, емоційного) інтелекту на ефективність керівництва, здійснено спроби виявлення засобом певних методик взаємообумовленості між рисами особистості та лідерством (Б. Басе, С. Кові, Д. Макгрегор, Р. Хоган) [2, 55].

Здійснений психологічний аналіз особистісних теорій лідерства дозволяє зробити наступні **висновки:**

- у «героїчних» теоріях здатність до лідерства розглядається як вроджена, лідерами народжуються, а не стають;
- більшість представників психоаналітичної теорії розуміють особистість лідера як постать батька, а прояв лідерства пов'язують з маскуліною роллю і проявом сексуальності;
- у теорії «рис» акцентується увага, що лідером особистість роблять певні психологічні якості та властивості (рис);
- концепція харизматичного лідерства трактує лідерство як форму впливу на інших засобом особистісної привабливості, що викликає підтримку і визнання лідерства;
- у п'ятифакторній моделі особистісних рис розрізняються індивідуальні якості та відповідні їм риси поведінки, пов'язані із досягненням певних цілей.

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

Список використаних джерел

1. Bass, B. Leadership and Performance Beyond Expectations / Bernard M. Bass. – State University of New York, 1985. – 87 p.
2. McGregor, D. The Human Nature of Leadership // American Journal of Nurs. – 1969. – № 69. – P. 55–67.
3. Андриянченко Е.Г. Теоретический анализ проблемы лидерства в зарубежной социальной психологии / Е.Г. Андриянченко // Молодой ученый. – 2012. – №10. – С. 256–261.
4. Бендас Т.В. Психология лидерства : учеб. пособ. / Татьяна Владимировна Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 447 с.
5. Карлейль Т. Герои, почитание героев и героическое в истории : монография / Томас Карлейль. – М. : Республика, 1994. – 865 с.
6. Кричевский Р.Л. Психология лидерства : учеб. пособ. / Роберт Львович Кричевский. – М. : Статут, 2007. – 541 с.
7. Кудряшова Е.В. Лидер и лидерство: Исследование лидерства в современной западной общественно-политической мысли / Елена Владимировна Кудряшова. – Архангельск : Изд-во ПМПУ, 1996. – 256 с.
8. Лебон Г. Психология народов и масс / Густав Лебон. – М. : Академический проспект, 2011. – 238 с.
9. Психология современного лидерства: американские исследования / под ред. Дж. П. Канджеми, К. Дж. Ковальски, Т.Н. Ушаковой ; пер. с англ. ; А.А. Александрова. – М. : Когито-центр, 2007. – С. 198–211.
10. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации : учеб. / Василий Павлович Пугачев. – М. : Аспект-Пресс, 2002. – 279 с. – Серия «Управление персоналом».
11. Тард Г. Мнение и толпа / Габриэль Тард // Психология толп. – М. : Институт психологии РАН ; Изд-во КСП+, 1999. – 416 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bass, B. Leadership and Performance Beyond Expectations / Bernard M. Bass. – State University of New York, 1985. – 87 p.
2. McGregor, D. The Human Nature of Leadership // American Journal of Nurs. – 1969. – № 69. – P. 55–67.
3. Andrijanchenko E.G. Teoreticheskij analiz problemy liderstva v zarubezhnoj social'noj psihologii / E.G. Andrijanchenko // Molodoy uchenyj. – 2012. – №10. – S. 256–261.
4. Bendas T.V. Psihologija liderstva : ucheb. posob. / Tat'jana Vladimirovna Bendas. – SPb. : Piter, 2009. – 447 s.
5. Karlej'l' T. Geroi, pochitanie geroev i geroicheskoe v istorii : monografija / Tomas Karlej'l'. – M. : Respublika, 1994. – 865 s.
6. Krichevskij R.L. Psihologija liderstva : ucheb. posob. / Robert L'vovich Krichevskij. – M. : Statut, 2007. – 541 s.
7. Kudrjashova E.V. Lider i liderstvo: Issledovanie liderstva v sovremennoj zapadnoj obshhestvenno-politicheskoy mysli / Elena Vladimirovna Kudrjashova. – Arhangel'sk : Izd-vo PMPU, 1996. – 256 s.
8. Lebon G. Psihologija narodov i mass / Gustav Lebon. – M. : Akademicheskij prospekt, 2011. – 238 s.
9. Psihologija sovremenogo liderstva: amerikanskije issledovanija / pod red. Dzh. P. Kandzhemi, K. Dzh. Koval'ski, T.N. Ushakovoij ; per. s angl. ; A.A. Aleksandrova. – M. : Kogito-centr, 2007. – S. 198–211.
10. Pugachev V.P. Rukovodstvo personalom organizacii : ucheb. / Vasilij Pavlovich Pugachev. – M. : Aspekt-Press, 2002. – 279 s. – Serija «Upravlenie personalom».
11. Tard G. Mnenie i tolpa / Gabrijel' Tard // Psihologija tolp. – M. : Institut psihologii RAN ; Izd-vo KSP+, 1999. – 416 s.

Gumenyuk, O.G. Psychological analysis of personality theories of leadership. The article deals with personality theories of leadership including the heroic theory (J. Dowd, E. Jennings, T. Carlyle, G. Lebon, S. Siegel, G. Tarde, etc.) which treats leadership as an innate capacity, i.e. leaders are born, not trained; the psychoanalytic theory (A. Adler, T. Adorno, W. Bullitt, E. Erickson, G. Lassuel, S. Freud, E. Fromm et al.) which associates the leader with a father and leadership with a masculine role and sexuality; the traits theory (J. Bernard, B. Binham, E. Bogardus, S. Kilbourn, T. Newcomb, E. Fleming, E. Hunter et al.) whose proponents believe that a leader is made by a set of certain psychological qualities and attributes (traits); the charismatic leader theory (M. Arthur, W. Bass, C. Klein, J. Cotter, R. Trice, M. Hunter, R. Jose et al.) understands leadership as an impact on other people by personal appeal that finds support and recognition from the others; the five-factor theory (A. John, P. Costa, R. McKra, L. Pervin et al.) which considers leadership in the context of individual attributes and relevant behaviors aimed at achieving certain goals.

To the author's mind, the five-factor theory of leadership is the most promising approach to studying personality traits of efficient leaders. From this perspective the author analyzes the roles of various forms of non-academic (practical, social, emotional) intelligence in effective management and, using different diagnostic techniques, seeks to find out the associations between personality traits and leadership. Although the psychological analysis of personality theories is very important for understanding the nature of leadership, it is not fully adequate without studying individuals' social behaviors, social situations, interpersonal relationships and social groups. The author's followup research may focus on these factors' role in leadership.

Keywords: leader, leadership, heroic theory, psychoanalytic theory, traits theory, charismatic leadership theory, leader's ethical orientation, five-factor theory of personal traits.

Відомості про автора

Гуменюк Оксана Григорівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри філософії та соціально-гуманітарних наук Хмельницького університету управління і права, м. Хмельницький, Україна.

Gumenyuk, Oksana Grygorivna, PhD, assoc. prof., Dept. of philosophy and social sciences and humanities, Khmelnytsky University of Management and Law, Khmelnytsky, Ukraine.

E-mail: oksana-gumenjuk11@rambler.ru