

ЛИДЕРСТВОТО В МАЛКАТА СОЦИАЛНА ГРУПА

Красимира Петрова

Социално-психологическият феномен “лидерство” е колкото теоретически добре проучена област в социалната психология, толкова и спорна, дискутирана десетилетия, особено проблемите, които се отнасят до теориите за произхода на лидерството, до лидерските стилове, функции, видове социална власт, начини на въздействие както върху всеки отделен член от социалната група, така и върху нея като цяло. Теоретичните постановки за лидерството произтичат от практическата необходимост от изучаване, измерване на този феномен, от анализа на особеностите (характеристиките, чертите), които се включват в лидерския профил, в психическата структура на личността на лидера, които отреждат водеща позиция в социалната група.

В съвременната научна литература по психология лидерството се разглежда в контекста на изучаването на социалната група, и по-специално като феномен на малката (контактна) група; свързва се със съвместната дейност, с решаване на задачи, постигане на групови цели, интереси. Лидерът е член на групата, който притежава висок социален статус, влияе върху поведението, върху когнитивната и афективната структура

на групата, изпълнява определен арсенал от социални функции.

Понятието “лидерство” се среща за пръв път в Оксфордски английски речник в 1800 година, около 500 години по-късно от думата (понятието) “лидер”. Основа на двете понятия е глаголът “lead” – вода, ръководя, направлявам. “Leader” е понятие-дума, която може да се разглежда по два начина, с две значения: 1) ръководство, водителство, осъществяване на ръководна роля; 2) превъзходство, качество, което отделя една личност от другите.

Етимологичната същност на посочените думи не внася яснота при дефинирането на понятията, първо, защото лидерството се отъждествява с ръководство, и, второ, не се уточнява смисъла на превъзходството на една личност над другите.

В социалната психология се сблъскваме с още едно близко до лидерството понятие – авторитет.

Трудностите при дефиниране на понятието “лидерство” произтичат от подмяната на лидерството с ръководство, с авторитет; от неразграничаване на трите понятия, затова се налага уточняване на авторовите виждания за тях.

Авторитет е близко до лидерството понятие, което се определя ка-

то “влияние на един човек върху други хора”; като “възможността с определени качества и при дадени обстоятелства да се въздейства върху околната среда” (1, 46 с.) (разбрана като социална среда – моя бележка). Тези две определения могат с еднаква сила да бъдат приложени и към понятието “лидерство”. Идеята за тъждественост обаче се отхвърля от твърдението, че авторитетът е “... идеална представа на субекта в съзнанието на хората” (1, 46 с.)

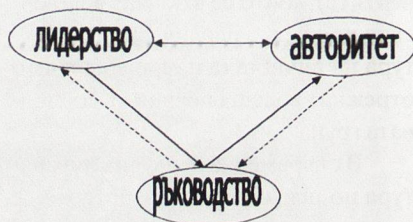
От казаното дотук може да се обобщи следното: авторитетът е по-скоро субективното отношение на една или повече личности към друга личност, към нейните качества, характеристика и дори представа за потенциалните възможности на личността – авторитет. Тоест, авторитетът на лидера е атрибутивна характеристика, благодарение на която той успешно реализира лидерската си позиция.

Понятието “ръководство” се определя като “съвкупност от начини за поведение, чрез които участници в ръководната функция или специално натоварените с нея лица осъществяват отделни функции на ръководството (с. 509, 2).

От определението се налага становището, че ръководители са онези лица, членове на групите, които имат официална (формална, легитимна) натовареност със задължения, упълномощени са, останалите членове на групата, по силата на фор-

малните критерии, са задължени да се подчиняват и изпълняват поставяните от ръководителите задачи. Н. Попов твърди, че ръководителят е лице, което трябва да взема решения, да организира и осигурява перспективи на групата (с. 86, 1), без да бъде непременно авторитет, докато лидерът изпълнява същите функции (разнообразието от функции е по-голямо – моя бележка), но той има изцяло одобрението, подкрепата на групата. Тоест, за лидера необходимо условие е да бъде приет за авторитет от членовете на социалната група.

От посочените особености на трите понятия се достига до извода, че “лидерството” е родово понятие на “ръководство” и се доближава в по-голяма степен до понятието “авторитет” (виж. Схема № 1):



От посочената схема се вижда, че съществува взаимосвързаност между лидерство и авторитет. Лидерството не може да се осъществи без личността на лидера да е авторитет за членовете на групата, докато авторитетът не е задължително условие за осъществяване функциите на ръководителя. Ако ръководителят

притежава авторитет, този факт се оценява положително от груповите членове, но реализирането на ръководните функции е възможно и при условие, че ръководителят няма нужния авторитет. Наличието на авторитет у един ръководител е основание да се предположи, че той би могъл да заеме или заема лидерска позиция.

За внасяне на по-голяма яснота в понятието “лидер” и “лидерство” е необходимо проследяване на теориите за произхода на лидерството, както и интерпретирането на тези понятия от позицията на различни направления в социалната психология.

Първата и най-рано исторически възникнала теория за произхода на лидерството е теорията за чертите на лидера, т. е. генетично обусловени индивидуално-личностни характеристики, които определят позицията на дадена личност в групата за водеща. Според Бърд, лидерството е особена, специфична комбинация на определен брой личностни черти, при наличието на които една личност задължително ще реализира лидерски тип поведение. Теорията има елитарен характер, който прозира в твърденията, че носители на лидерски черти са относително малък брой хора, а при другите, те са проявени частично или липсват напълно. Най-силно разпространение получава тази теория през 50-те го-

дини, но съществуват нейни поддръжници и в наши дни.

Другата теория е теорията за ситуационния лидер (Джиб, Картрайт и др.). Основава се на твърденията, че ситуацията налага избор на личност, която най-адекватно отговаря на изискванията, потребностите на членовете на социалната група. Тоест личността на лидера съчетава в изкристализиран вид социално-психологическите характеристики на групата, отрежда на лидера пасивно поведение и приспособяване към условията на ситуацията.

Лидерството е предмет на изследване и от школата на груповата динамика, от позицията на теорията за полето (К. Левин). В рамките на този модел лидерът се разглежда като човек “способен и готов да възприема неуловимите промени в социалната атмосфера и е по-точен в разграничаването на социалните влияния” (с. 25, 3). Представителите на тази школа визират преди всичко личността на лидера като продукт на динамиката на вътрешните и външните влияния на груповите процеси, а тази концепция има отношение към теорията за ситуационния лидер. Друг проблем, който засяга школата на груповата динамика, са стиловете на ръководството на лидерите от позицията на успешното реализиране на груповата дейност.

Като цяло, психоаналитичното направление свежда лидерството до особени онаследени характеристики

и инстинктивни основания за лидерски избор, които могат да бъдат, по-конкретно – идентификация на членовете с фигурата (модела) на бащата (З. Фройд); преодоляване на комплекса за малоценност А. Адлер); екстравертна насоченост към личността на лидера (К. Г. Юнг) и т. н.

Социометричното направление (Дж. Морено), на основата на количествени измервания на емоционалните и социобиологични характеристики, определя лидерската позиция като резултат от най-висок социометричен избор, без да бъде той мотивиран и да е направен качествен анализ на получения най-висок статус на лидера – “звезда”.

В социалната психология са известни многобройни теории и за същността на лидерството, които са разграничени в “Handbook of leadership” по следния начин: (с. 7–27, 4)

I. Персоналистична теория за лидерството (Bogardus) – лидерът е групов феномен, лидерът е активна персона, която може да влияе върху поведението на другите.

Основно неотчитане на факта, че влиянието не е едностранчив процес.

II. Лидерството е убеждаващо съгласие. В нея се включват следните теории:

1. Allport – лидерството е директен контакт, вид социален контрол над груповите членове.

2. Banuís – лидерството е процес, който осигурява субординация на груповото поведение.

И в двата случая се натъкваме на еднопосочността на процеса “убеждаване”, на личността на убеждаващия, без да се отчита влиянието на убеждаваните върху личността (в това число и върху убежденията) на лидера.

III. Лидерството като социално влияние.

1. Shartle – лидерството е положително влияние върху поведението на другите.

2. Massarik – лидерството е директно влияние чрез комуникацията, подчинено на определени цели.

IV. Лидерството като форма на убеждаване чрез налагане на авторитарна власт.

V. Лидерството като социална власт (Yauda) – то е вид властно отношение върху членовете на групата от страна на лидера.

В последните три концепции се изключва двустранното влияние; активността на груповите членове; приемат се властта, убеждаването, влиянието само в случай, че са легитимни. Допуска се използване на принуждаването като начин на въздействие.

VI. Лидерството като активност (поведенческа изява) – то е процес, при който се дава насока за координиране; процес на поддържане на емоционален живот в нея, лидерът критикува, свързва, наказва (Fiedler).

Това дефиниране засяга част от функциите на лидера, но не ги изчерпва.

VII. Лидерството е инструмент за достигане на определена цел (Davis) – лидерството е човешки фактор, който обединява, мотивира членовете на групата при изпълняване на различни цели.

VIII. Лидерството е ефект от интеракция (Metron) – то е интерперсонална връзка, чрез която членовете на групата са взаимосвързани, защото искат, а не защото не могат.

Осмата дефиниция на понятието се отнася преди всичко за личните (неформални) отношения в групата и акцентът пада върху обединяващата функция на лидера, докато седмото засяга деловата структура.

IX. Лидерството като начало на структурата на групата (Hommens) – лидерът е пионерът, организаторът, създателят на групата.

Подобно твърдение е практически неоправдано.

X. Лидерството като социална роля.

1. Sherif и Sherif – лидерството е дефинирана роля с точни изисквания към изпълнението ѝ в системата от взаимоотношения в групата.

2. New Comb, Converse, Turner – в зависимост от целите на групата, във всяка една съществуват различни роли или лидерството е една от тях.

Като основен недостатък в последната теория е не отчитане на въз-

можните вътрешноролеви и между-ролеви конфликти, както и понятията като “ролево поведение”, “роля”, “ролево предписание” и т. н., и също условния характер на понятието “социална роля”.

XI. Теории, свързани с груповите процеси.

1. Blakmar – лидерството е въздействието на една личност като власт над други.

2. Chapin – лидерството е точка на поляризацията на груповата кооперация.

3. Redl – лидерът е личност, която интегрира групата.

В немската научна литература съществува тенденция за разглеждане на лидерството от позицията на динамиката на груповите процеси. Теориите, които интерпретират понятието, се свеждат до динамична и статична (с. 1655 – 1658, 5).

I. Статичната концепция е независима от специфичния вид група и ситуацията в нея. Акцентът е насочен към личността на лидера или т. нар. “лидер-позиция”, “лидер-власт”.

В рамките на тази теория се разглеждат две основни дефиниции за лидерството:

1. “Big-man-theory” (Bass, Bell, French), според които, отделен член на групата се разграничава от другите членове и се превръща в социален модел на поведение. Като основа за това определение е идеята за особености качества на лидерите (интелигентност, способност, за адапти-

ране, експанзивност, доминантност, консервативност, сезитивност и др.). Търси се количествено измерване на посочените дименсии и се правят опити за качествения им анализ (Yonkins, Mann, Gill), тоест, отнася се до теорията на чертите.

2. Другата дефиниция е центрирана върху груповата позиция и е свързана с експерименталното изследване на социалния статус на членовете в групата и по-специално на онези, които заемат водещи позиции. Водещите позиции са два типа: на “лица в лидерска позиция” и “лица със силно влияние върху останалите членове, без официална властива позиция”. Gill стига до извода, че това разграничаване определя ръководството, асоциирано с институционалния избор, легитимната власт и дори известна степен на принуда, а лидерството е подчинено на силата на авторитета.

II. Функционална (динамична) концепция, която има три измерения:

1. Дефиниция, центрирана върху личността на ръководените. Тя се отнася преди всичко до неформалната структура на групата и визира емоционалната структура на групата и визира емоционалната връзка “лидер – подчинен” и по-точно какви са очакванията на подчинените към лидерите, както и проследяване на мотивите за подчиняване на определени лица. Основно се базира на психоаналитичните търсения, а също и на теорията за социалното на-

учаване, според която, личността на лидера е еталон, по който се “прекроява” поведението на членовете на групата.

2. Дефиниция, центрирана върху взаимодействието. Извежда се от влиянието на една личност върху другите хора. Pigors смята, че лидер е онзи, който най-силно влияе върху членовете на социалната група.

3. Синтетично центрирана теория. Тя се свързва с името Cettel, според когото, групата може да се представи като единно цяло, действашо като една личност. В рамките на това схващане лидерът се дефинира като личност, която не е веднъж завинаги избрана, а се избира и отхвърля от членовете в зависимост от промените, които настъпват в групата и в зависимост от това, дали тези промени помагат за подобряване на груповата сплотеност.

Подобни идеи за подмяна на лидери в групата се срещат при Поликарпов (с. 12, 6); Кузмин (с. 133, 7); при Fred Alford (с. 69, 7). Като цяло, налага се схващането за процесуалния характер на лидерството, а това означава непрекъснати промени в структурата на социалната група.

Недостатък на посочените теории, а оттук и неясности в дефинирането на понятията “лидер”, “лидерство”, е не включването на фигурата на лидера като фисилитатор на груповите взаимоотношения, било то делови (Кузмин – с. 99, 8) или лични (Умански – с. 105, 8).

Затрудненията при определяне на посочените понятия са резултат и от многоаспектния характер на функциите на лидера (напътства, управлява, поддържа емоционалния климат, координира, наказва, сплотява, символизира, поощрява, представя групата и т. н.), а също и от разнообразието на социалната власт (легитимна, информативна, експортна, принуждаваща, възнаграждаваща, референтна). Не на последно място – и от едностранчивостта при интерпретиране на понятията – или от позицията на лидера, или от позицията на членовете на групата, както и от опитите на социалните психолози да намерят формула за “успешен лидер” (Ериксон, Барбар, Фидлер и др.) (с. 216–218, 9).

От направения анализ на една част от теориите за лидерството може да се приеме, че няма единно определение за лидер, лидерство, които да обхващат всички по-важни измерения, но могат да се разграничават някои основни характеристики на понятията:

1. Лидерството е процес.
2. Лидерството е една от социалните роли в групата.
3. Лидерите не се отъждествяват с ръководителите.
4. Лидерите са лица с най-висок социометричен статус.
5. В групите съществуват повече от един лидер.
6. Лидерите притежават авторитет.

7. Всеки лидер изпълнява определени социални функции, въздейства върху груповата формална и неформална структура, като това въздействие се отличава с двустранна насоченост.

Посочените характеристики налагат извода, че лидерството, като феномен на социалната група е теоретичен проблем, в смисъл на изследване, анализиране; има практико-приложен аспект, отнасящ се до проучване на взаимоотношенията “лидер – група”, до процеса на общуване в групата, до някои въпроси, засягащи лидерския тип поведение с цел осъществяване на груповите цели и задачи, организиране на съвместната дейност и създаване на благоприятен социално-психологически климат и конструктивна насоченост на груповите усилия.

В специализираната литература по социална психология, когато се засяга проблемът “лидерство” и по-точно експериментално измерване на лидерството в групите, по-голяма част разработките се основават на измерване чертите на лидера, като се достига до констатиране на наличие или отсъствие на определени черти, което е прието да се смята за детерминиращи лидерската позиция в социалната група. Достига се до търсене на количествен анализ на изведените характеристики, т. е. доколко (в каква степен) те са включени в структурата на личността и как тяхната комбинация определя лидерс-

ки тип поведение, без да се търси качествено анализ на статистическите данни, а още по-малко – да се анализира ситуацията, която провокира тяхното разгръщане. Необходимо е да се посочи, че измерванията на лидерството са концентрирани върху малката (контактна) група, а направените изводи не се отнасят до условията на големите социални групи.

Въпреки едностранчивия характер на експерименталните изследвания на лидерите (преди всичко се използват личностни въпросници), имаме основание да твърдим, че те представляват база за бъдещи по-задълбочени анализи и обобщения за феномена лидерство. От една страна, в теоретичен план, те доказват, отхвърлят теориите за лидерството, а, от друга страна, представляват практическо прогнозиране на поведението на лидерите и характера на междуличностните отношения в групите. Дават възможност да се изгради и личностен профил на лидерите, които включват черти (особености, параметри), присъщи на онези членове на социалната група, отличаващи се с висок (най-висок) социометричен статус.

Личностните въпросници се опират на факторните теории: Catter, Couch, Carter (с. 1661, 5), на основата на многобройни изследвания се дефинират три фактора (черти):

I. "Individual prominence" (индивидуални особености в смисъл на особености). В тази характеристика

се включват: способността на лидера да влияе върху груповото поведение; обхвата на агресивното поведение, разбирано като налагане на социална власт, натиск върху групата, поемане на инициатива; разнообразие във формите на социално влияние, т. е., онова въздействие, което се асоциира с авторитарния лидерски стил и неговия антипод – неспособност за социално влияние.

II. "Group goal facilitation" (групово улесняване, достигането на цели). Засяга преди всичко деловата структура на групата, постигането на груповите цели и задачи, успешното реализиране на съместната дейност. Означава и способност за коопериране, стремеж за осъществяване на групата.

III. "Group sociability" (групова социобилност). Задава уменията на лидера да се адаптира към групата и членовете, да се установява благоприятен социално-психологически климат; стремежът на лидера да интегрира, да сплотява групата.

Обхватът на посочените три фактора се разпростира върху три основни страни, гарантиращи успешно лидерство в групата. Първият засяга съобразяване на стила на ръководство със ситуацията; вторият – осъществяване на групата от позицията на целенасочената дейност; третият – характеризира черти от структурите на личността на лидера. Споменатите фактори не засягат социалните функции на лидерите и не

конкретизират чертите на личността, отговарящи на тези фактори.

Borgatta, Couch, Bales и др. (с. 1662, 5) определят други три фактора при измерване на лидерството:

I. "Task ability" – способност на лидера да решава задачи и да постига съвместно с групата поставеното цели.

II. "Individual assertiveness" – способност на лидера да се утвърди като водеща личност и на тази основа – утвърждаване на групата.

III. "Social acceptability" – способност за установяване на социално съгласие и подходящ социално-психологически климат.

Вукински в "Четиво за настоящи и бъдещи лидери" (10) смята, подобно на цитираните автори, че качествата, особености на лидерите, трябва да се разглеждат като способности за: разбиране на другите; добро отношение към тях; утвърждаване на групата.

Всъщност изброените характеристики по-скоро се отнасят за лидерските функции, засягат както деловата, така и личната сфера на социалната група, без да се конкретизират необходимите качества на личността, осигуряващи изпълнението на социалните функции.

Halpin и Wineg насочват вниманието към измерване два фактора, които са от значение преди всичко за личните взаимоотношения в социалната група, конкретизирани в секто-

ра "лидер – членове на групата" (с. 1663, 5).

I. Съобразяване с ръководените, които в понятието се включва стремеж към групова съвместимост, към съвместна дейност и начин на живот, т. е., създаване на условия за стимулиране на активност; усещане за удовлетвореност; осигуряване на емоционален комфорт, а това означава съобразяване с мнения, оценки, предложния, решения на членовете на групата; грижа за тях.

II. Структуриране на групата. Акцентира се върху проблема "структурни отношения в групата", а именно – организация на комуникацията, разпределяне и оценки на задачи и постижения, търсене на пътища за осигуряване на групова автономност, издигане имиджа на групата, успешна групов политика, повишаване на груповия и личния стандарт, дозиране на указания, подкрепления и т. н.

Посочените фактори са центрирани около два основни проблема – насоченост към всеки член на групата и насоченост към групата като цяло.

Същите автори включват в експерименталните си изследвания още два допълнителни фактора (с. 1663, 5):

I. Изтъкване на постиженията, т. е., акцент върху продукцията на групата, които има отношение към "структуриране на групата".

II. Социална сензитивност – отнася се към фактора “съобразяване с ръководените”.

Анализите на посочените от психолозите фактори налагат следния извод: съществува припокриване на факторите “структуриране на групата” и “индивидуални способности”, както и при групова социобилност и “съобразяване с ръководените”, като това припокриване е в съдържателен аспект и показва разграничаване на лидерството като влияние в деловата (формалната) и личната (неформалната) структура на малката социална група, без да са търсени допирни точки на социално влияние в двете структури.

Съвременните социални психолози търсят комплексно интерпретиране на изследваните явления – включва повече параметри, критерии, фактори, прилагат методи на експертните оценки; интервюта, беседата, анкетата, анализ на продуктите от дейността и др. До 70-те, 80-те години по-голяма част от изследванията са насочени към формалното лидерство, тъй като информацията за неформалните съществува подмяна на неформални и формални лидери, в групите съществуват повече от двама лидери и т. н., докато в съвременната социална психология се говори за лидер в групата, понятие, което визира преди всичко неофициалния, нелегитимно избрания лидер, авторитет за членовете на групата.

Допусканията на Bales, States, Benne, Shoets, Coffey, Davie, Hare, James за функциониране на два типа лидера, единият от които е “специалист по задачите”, а другия – “социално-емоционален специалист” (с. 1664, 5) или виждането на Hofstster (с. 1665, 5) за лидер с “обективно установена активност” и “лидер – емоционален резонанс”, всъщност определят характеристиките на понятията “ръководител” и “лидер”, а оттук и необходимостта да се анализират структурата на личността на ръководителя и структурата на личността на лидера.

Последното твърдение не изключва възможността личността на ръководителя да съвпада с личността на лидера. Разграничаването на двете социални роли не означава противопоставяне “ръководител – лидер” или изземане на социални функции. При наличие на ръководител и лидер (лидери) в групата, усилията им могат да бъдат насочени към осъществяване на съвместната дейност, реализиране на груповите цели, конструктивно функциониране на социалната група.

Познаването на личностните характеристики на лидерите, изграждането на личностен профил на лидера създава възможности за изучаване и прогнозиране на междуличностните отношения в малката социална група, както и на лидерското поведение в различни сфери на социалния живот.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Н. Попов*. Психология. Социална психология. НСА, С., 1992.
2. *Речник по психология*. Под ред. на Г. Клаус. С., 1989.
3. *Клинчарски, В.* Ценностни параметри на психичното поле на личността, БАН, С., 11989.
4. *Ralf, M. Stogdiel*. Handbook of leadership, New Yorkq 1974.
5. *Handbuch der psychologie in zwolf Banden, Band 7 – Sozial psychologie*, Haidelberg.
6. *Поликарнов, В. А.* Формирование междуличностных отношений в процессе диалогического решения мыслительных задач. Психологический журнал, 1989, № 3.
7. *Кузьмин, Е. С., Волков И. Г., Ярмоленко А. В.* Психология личности и малых групп. Ленинград, 1977, вып. 8.
8. *Чернышев, А. С., Крикунов А. С.* Социально-психологические основы организованности коллектива. Воронежский университет, 1991.
9. *Тодорова, Е.* Социална психология, С., 1995.
10. *Вукински, Б.* Четиво за настоящи и бъдещи лидери. Антени, С., 1992.

LEADERSHIP IN THE SMALL SOCIAL GROUP (ESSENCE, THEORIES, MEASUREMENT)

KRASIMIRA PETROVA

Summary

This article is concerned with the problem of leadership as a phenomenon in the small (Contact) social group. The ethnological essence of the concept "leadership" and the similar concepts like "guidance" and "authority" is begin analyzed here.

The autor is presenting the leading theories of leaderships and its characteristics as some of the psyhd-social methods of its measurement for the purpose of building a personal profile and the prognosticating of the leader's behavior in sifferent social institutions and social groups.