

Индивидуально-личностные черты лидеров в кратковременных диффузных малых группах

Щербинина Дарья Александровна

студентка

Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия

E-mail: sherbininad@cmlt.ru

Проблемой лидерства психологи начали заниматься в начале 20 века. Прошло столетие, а эта проблема остается популярной и по сей день. Было дано много определений понятиям «лидер» и «лидерство». Например, в отечественной традиции лидерство рассматривается как преимущественно психологический по своей природе феномен, спонтанно возникающий и развертывающийся в системе неформальных (неофициальных) отношений людей и вместе с тем выступающий средством организации отношений этого типа, управления ими. Основу лидерства (прежде всего в малой группе) составляет процесс межличностного влияния, разворачивающийся между лидером (наиболее активный, влиятельный член группы) и последователями (остальные члены группы, или ведомые), в котором иницилирующей групповые действия стороной выступает лидер. Последствия влияния лидерства отражены в изменениях поведения, отдельных личностных черт, установок, мотивации и т. п. членов группы. Большинство исследователей сходятся во мнении, что конечная цель влияния в лидерстве – ориентация людей неформальными (психологическими) средствами на решение стоящих перед группой задач.

В отечественной и зарубежной психологии со времен начала формирования научного интереса к феномену лидерства было предложено множество различных теорий происхождения лидерства, такие как: теория черт, ситуационная теория лидерства, системная теория лидерства и т.д. Но, несмотря на, казалось бы, широкую разработку обозначенной проблемы, остается большое количество до конца необъясненных феноменов (в том числе, например, управление групповым процессом: многочисленные аспекты специфики лидерства и руководства в группе). В соответствующей литературе о лидерах чаще всего говорится, как об уже полностью сформированных и активно действующих суггесторах. Практически не рассматриваются факторы выдвижения, формирования, развития лидера, ситуации, в которых это происходит. Не достаточно освещается взаимодействие лидера и остальных членов группы, последние описываются как лишённые всякого рода активности люди. В своем исследовании мы попытаемся хотя бы частично разобраться в интересующем нас аспекте проблемы лидерства – индивидуально-личностных чертах лидеров в кратковременных диффузных малых группах – и наметить дальнейшие пути ее решения.

Данный аспект проблемы, несомненно, является актуальным, так как человек в своей жизни часто находится в подобных группах, будь то очередь в магазине, общественный транспорт или групповые формы приема на работу. Но, несмотря на его важность, он остается мало изученным, что, вероятно, связано с такими факторами как трудность объективного разделения людей на лидеров и «нелидеров», краткосрочность наблюдения, спонтанность формирования группы. Одной из наиболее ярких и очевидных ситуаций, в которой можно пронаблюдать за выделением лидеров в интересующих нас группах является прием на работу на основании группового психологического тестирования. В связи с этим, базой нашего исследования была выбрана коммерческая организация, прием на которую осуществлялся как раз таким образом. Проводившееся нами исследование длилось три месяца. В этот период времени тестирование проводилось два раза в неделю, каждое в среднем по три часа. Общее число испытуемых составило примерно 450 человек. В исследовании параллельно

решались две связанные задачи. Во-первых, по результатам скрытого наблюдения отбирались экспериментальная и контрольная группы. Критерии для отбора были следующие: в экспериментальную группу (лидеры) попали люди, проявляющие высокую активность, инициативность при решении совместных задач, информированность о членах группы и ситуации в целом, имеющие большую выраженность личностных качеств, эталонных для группы, поведение и реплики которых вызывали ответные реакции других членов группы; в контрольную группу («нелидеры») соответственно попали люди, не проявившие себя как лидеры по выбранным критериям оценки, но при этом соответствующие лидерам по возрасту, должности и полу (т.е. к каждому лидеру был подобран «нелидер» того же возраста, пола и должности). Во-вторых, мы выявляли индивидуально-личностные особенности всех испытуемых с помощью следующих методик: опросник Г. Айзенка для измерения уровня экстраверсии и нейротизма, опросник В.Л. Марищук «ЧХТ» (черты характера и темперамента) для измерения эмоциональной лабильности, так же были использованы тесты на интеллектуальную лабильность и тест на внушаемость. Для обработки данных был использован t-критерий Стьюдента (для сравнения средних выборочных значений). Были получены следующие результаты: найдены различия в выраженности таких индивидуально-личностных черт представителей экспериментальной и контрольной групп как экстраверсия, эмоциональная лабильность и внушаемость (при $\alpha=0,01$), нейротизм и уровень притязаний (при $\alpha=0,05$). Не найдено различий в уровне развитости интеллектуальной лабильности.

Исходя из полученных результатов, можно сделать следующие выводы. Выделенные нами лидеры, как правило, обладают высоким уровнем экстраверсии и эмоциональной лабильности, что при наблюдении за ними проявляется в сосредоточении их внимания на окружающих людях, в быстроте реакции и гибкости изменения элементов собственного поведения в тех случаях, когда это оказывается необходимым. Низкий уровень внушаемости и нейротизма лидеров, вероятно, свидетельствует об их уверенности в себе, характеризует их как полноценных, сильных личностей, имеющих собственную точку зрения. Отсутствие различий в интеллектуальной лабильности, скорее всего, свидетельствует о том, что для выдвижения и становления лидера в кратковременной диффузной малой группе данная черта не играет решающей роли.

Проанализировав результаты проведенного исследования, можно дать ряд рекомендаций, в первую очередь, по проведению группового психологического тестирования. Вначале психологу (HR-менеджеру) необходимо пронаблюдать за собравшимися людьми с целью выявления лидера. После этого появляется возможность либо свести его влияние к минимуму, либо использовать в интересах тестирования. Например, можно изолировать лидера от остальных членов группы, тем самым полностью лишить его возможности оказывать какое-либо воздействие или частично изменить его местоположение (отсадить в сторону, спиной к группе), что, как правило, снижает активность лидера, уменьшая тем самым его влияние. Необходимо так же обратить внимание на то, что действия и высказывания лидера могут сказаться на достоверности результатов остальных членов группы. В ситуации ярко выраженного воздействия выделившегося лидера на остальных членов описываемой группы в качестве результата обычно наблюдается повышение уровня притязаний, снижение достоверности, проекция на себя черт лидера, ценных для группы в целом; возможно появление поведенческих реакций, обычно не характерных для индивида. Понимание возможных последствий присутствия и значительного воздействия лидера, своевременное принятие мер по ограничению его влияния позволяет гораздо более успешно проводить групповое психологическое тестирование, получить более достоверные данные.

В завершении хотелось бы обозначить ряд вопросов, рассмотрение которых, по нашему мнению, является одновременно наиболее актуальным и доступным для продолжения исследования проблемы лидерства в кратковременных диффузных малых группах. Так, неизученными остаются влияние гендерных, возрастных, имиджевых особенностей на возникновение лидера, сравнительная эффективность лидеров-мужчин и лидеров-женщин в таких группах. Интересно, насколько возможно одновременное возникновение нескольких ситуативных лидеров, и если да, то кем они будут являться антагонистами или сотрудниками? Так мы видим пути наших дальнейших исследований.