

FRI-2G.305-1-PP-08

SCIENTIFIC THEORIES OF LEADERSHIP STYLES AND THEIR IMPLICATIONS IN A CONTEMPORARY CONTEXT⁹

Assoc. Prof. Lora Radoslavova, PhD

Department of Pedagogy,

University of Ruse "Angel Kanchev"

Tel.: 0889699115

E-mail: lradoslavova@uni-ruse.bg

Abstract: *This scientific material focuses on the theories of leadership, the leadership styles and their influences in a cultural and social context. It examines the scientific concepts of the leadership as a process and individual personality characteristics and emphasizes the interdisciplinary nature of leadership and its insufficiently extensive researches.*

Keywords: *Leadership Theories, Leadership Models, Social Value of Leadership.*

ВЪВЕДЕНИЕ

Понятието „лидерство“ се характеризира с интердисциплинарен характер и подлежи на изследване от различни теоретични и практически научни ракурси. Концепциите за лидерството се съдържат в редица направления- образование, психология, социални науки, управленски науки. То може да бъде анализирано в редица контексти на лидерството в образованието, лидерство в професионалното и кариерното развитие, формирането на лидерски умения в уязвими лица чрез социално-педагогическата методика на директна подкрепа и интервенция, лидерство в екипната дейност. Тази междудисциплинарност налага по-обстоятелствен анализ на неговите аспекти както като процес, така и като личностна предопределеност и го поставя в основополагаща позиция по отношение на неговата значимост в социален и психологически контекст.

В превод от английски език, „leader“ означава 1. водач, вожд, предводител, ръководител; „leadership“- 1. водачество, ръководство, 2. качество на водач, 3. военно командване. (Атанасова, Т., Е. Машалова и кол., 1993). Терминът „лиде“ в българският етимологичен речник произлиза диал. от „люде“, мн. ч. на „хора“. (Георгиев, Вл., Р. Бернар и кол., 2012).

Лидерството като процес е обосновано от социалната същност на обществото и представлява взаимодействие между всички лица, участващи в него. Социалният елемент на лидерството се определя от колективните ценности и етичните стандарти в конкретен контекст, както и от степента на постигане на очакванията и потребностите на участниците в лидерската дейност.

Взаимодействието „личност-общество“ е в основата на научните търсения на изследователи от областите психология, философия, културна антропология. Научното разграничаване на лидерството като обществен феномен от индивидуална личностна характеристика и предопределеност е трудно, поради факта, че изучаването на лидерското поведение рефлектира върху развитието на моделите и стиловете лидерство, възприети от съвременното общество.

Социалната същност на лидерството се изразява и в присъствието на следните елементи в неговата процесуална структура:

⁹Докладът е представен на конференция на Русенския университет на 27 октомври 2023 г. в секция Педагогика и психология с оригинално заглавие на български език: НАУЧНИ ТЕОРИИ ЗА СТИЛОВЕТЕ ЛИДЕРСТВО И ТЕХНИТЕ ИМПЛИКАЦИИ В СЪВРЕМЕНЕН КОНТЕКСТ.

- философия на лидерството, обхващаща ценности, вярвания, предположения, нагласи, принципи и приоритети на обществото, възприети от личностният конструкт на лидерите и проявявани в тяхното ръководство и влияние;
- приложение на лидерството, отнасящо се до практическо проявяване на специфично социално поведение, с цел изпълнение на предприетата лидерска философия;
- критерии за лидерство, изградени на основата на лични и професионални показатели, които помагат на лидерите да следят дали отговарят на принципите на тяхната философия и практика. (A. Rui Gomes, 2023).

ИЗЛОЖЕНИЕ

Теоретични основи на стиловете лидерство

Лидерският стил се определя като съвкупност и последователност от действия, процедури и средства за оказване на психо-социално въздействие, комбинация от социални умения, поведенчески и специфични индивидуални характеристики, които се проявяват при взаимодействие с обществените стимули. (Dimitrijević, M., 2023).

Джейм Бърнс създава основополагащите концепции „трансформационно” и „транзакционно” лидерство, които и до днес са основа за последващи научни търсения. Тяхното проявление се характеризира чрез конкретни модели на поведение.

Трансформационното лидерство се характеризира с намерението на лидерите да постигат големи промени в нагласите, вярванията и ценностите на последователите до етапът, в който целите на организацията и визията на лидера са интернализирани и последователите постигат изяви отвъд очакванията.

Транзакционното лидерство се характеризира с тенденцията да се реагира на поведението и представянето на членовете на екипа чрез използване на положителна или отрицателна обратна връзка. Тази тенденция разчита на система за обмен между това какво искат лидерите и какво дават техните последователи.

В последствие (1994 г.) възниква и теорията за мултиефективното лидерството (**Fullrange Leadership**) на Брус Аволио и Бърнард Бас, адаптирана от съвременните изследователи като „Лидерство при вземането на решения”. Тази теория отразява нагласата на лидерите да бъдат активни или пасивни в споделянето на лидерската власт и вземането на решения с членовете на екипа, за важни аспекти от неговото функциониране. (Gomes, A. R., & Resende, R., 2014).

Характеристики на моделите на лидерско поведение

Модели на трансформационно поведение:

1. Индивидуално въздействие – лидерът се грижи за нуждите на всеки последовател, действа като ментор или треньор и се вслушва в тревогите и нуждите на последователя. Лидерът оказва съпричастност и подкрепа, поддържа комуникацията отворена и поставя предизвикателства пред последователите. Това също така обхваща необходимостта от уважение на индивидуалния принос, който всеки последовател може да допринесе на екипа. Последователите имат воля и стремежи за саморазвитие и имат вътрешна мотивация за извършване на поставените им задачи.

2. Интелектуална стимулация – лидерът оспорва предположенията, поема рискове и търси идеите на последователите. Лидерите с този стил стимулират и насърчават креативността. Те подхранват и развиват хора, които мислят самостоятелно. За такъв лидер ученето е ценност и неочакваните ситуации се разглеждат като възможности за учене. Последователите задават въпроси, мислят задълбочено и обмислят по-добри начини за изпълнение на задачите си.

3. Вдъхновяваща мотивация – лидерът формулира визия, която е привлекателна и вдъхновяваща. Лидерите с вдъхновяваща мотивация предизвикват последователите с високи стандарти, комуникират с оптимизъм за бъдещите цели и осигуряват смисъл за извършване на поставената задача. Целта и смисълът осигуряват енергията, която движи групата напред.

Визионерските аспекти на лидерството са подкрепени от комуникационни умения, които правят поставената цел разбираема, прецизна, мощна и ангажираща. Последователите са готови да вложат повече усилия в задачите си, окужени и оптимистично настроени са за бъдещето и вярват в способностите си. Комуникационните умения са в основата на лидерството и уменията за убеждаване и допринасят, и за преодоляването на конфликтни ситуации. (Ilieva, B., 2021); (Vasileva, V., 2016).

4. Идеализирано влияние – лидерът осигурява модел за подражание за високо етично поведение, чрез печелене на уважение и доверие. Като инструмент за развитие, трансформационното лидерство е разпространено във всички сектори на западните общества, включително и в правителствените организации.

Модели на транзакционно поведение:

1. Положителна обратна връзка – от значение е подсилващо поведение на лидерите и признание на постиженията на техните последователи, водещи до висока производителност и усилия.

2. Отрицателна обратна връзка- определя се от наказателните поведения на лидерите в управленския процес, водещи до снижаване на желанието за следване и производителността на екипа.

Модели на поведение при вземане на решения:

3. Активно управление - включва поведението на лидерите за управление на властта, вземане на решения в по-децентрализиран (включващ техните последователи), или в по-централизиран процес (вземане на решения самостоятелно) на влияние.

4. Пасивно управление- отнася се до избягване или забавяне на лидерите при поемането на отговорност за вземане на решения, когато това е необходимо за решаване на важни проблеми. (A. Rui Gomes, 2023).

Изследвания в областта на лидерството посочват, че „действията и поведението на лидера оказват влияние на благополучието на неговите последователи. Връзката на благополучието с балансирано лидерство се оказва по-силна.”¹⁰ Установено е, че трансформационното лидерство влияе положително върху психологическото благополучие, чрез насърчаване на чувството за принадлежност и осигуряване на подкрепа за личностно израстване. Научни проучвания сочат, че жените са склонни да проявяват по-трансформационни лидерски характеристики. Този стил е свързан с положителни резултати, като повишена удовлетвореност на служителите, ангажираност и организационна ефективност. (Challa, Jahnavi & Perwez, Syed, 2023).

Брус Аволио и колектив¹¹ описват резултати от цялостен мета-анализ, съчетаващ гореописаните лидерски стилове и стигат до заключение, че всички трансформационни лидерски скали са силно и положително корелирани с критериите за ефективност / удовлетвореност, за разлика от тези на транзакционното лидерство.

Ситуационни теории за лидерството

Теория на Хърси-Бланкхард

В книгата „Съвременният лидер, времева перспектива и управленски стил” В. Гацова описва ситуационната теория на Хърси-Бланкхард за лидерството, като базова за раграничаване на четири специфични лидерски стила: направляващ, коучинг, подкрепящ и делегиращ. (Gatsova, V., 2020). „Ситуационната теория за лидерството си служи с двете дименсии, определени от Ф. Фидлър – поведение, ориентирано към задачата, и поведение, ориентирано към взаимоотношенията (Robbins, 1991). П. Хърси и К. Бланшар тръгват от тази идея, като я доразвиват. Те разглеждат всяко от поведението като силно или слабо, след което комбинират тези поведения, идентифицирайки четири специфични лидерски стила:

¹⁰ ISA.2023.1.04.pdf (unwe.bg). Кулова, Е. Връзка между лидерство и благополучие на работното място – доказателства от Европейското социално изследване. DOI: <https://doi.org/10.37075/ISA.2023.1.04>, стр. 58.

¹¹ (PDF) A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: An update and extension (researchgate.net)

направляващ, коучинг, подкрепящ и делегиращ (Bolden, Gosling, Marturano, & Dennison, 2003).

Направляващият стил се характеризира с висока ориентация на лидера към задачата и съответно – ниска към отношенията. Лидерът разпределя ролите, дава ясни инструкции и конкретни насоки на служителите какво, как, кога и къде да изпълнят. Налице е директивен стил на ръководство.

При втория тип лидерски стил – **коучинг**, се наблюдават високи нива както на ориентацията към задачата, така и на ориентацията към отношенията. Лидерът проявява едновременно директивно и подкрепящо поведение. Той насърчава двупосочната комуникация и помага за изграждане на доверие и мотивация у служителя. В същото време лидерът носи отговорност и контролира вземането на решения.

Партисипативният стил се характеризира с ниска ориентация на лидера към задачата и висока – към отношенията. В процеса на вземане на решение участва не само лидерът, но и последователите. Ролята на лидера е да улеснява комуникативния процес. Този лидерски стил е добър при умерено високо ниво на зрялост на последователите, които могат да изпълнят това, което лидерът иска, но нямат желание да го направят. Последният стил е **делегиращият**. Налице са ниски нива и на двете ориентации – към хората и към задачите. Стилът на ръководство е подходящ за последователи с висока степен на зрялост, тъй като те имат желание и са способни да изпълняват поставените им задачи.”

Теория на С. Кър и Дж. Джеремьер

Заместители на лидерството. Сред съвременните и актуалните идеи за лидерството е концепцията на Стивън Кър за заместителите и усилвателите на лидерството. Авторът счита, че твърде често лидерството е сковано от вътрешни и външни за него фактори (личностна специфика на последователите, характера на задачите и организацията, липсата на качества у самия лидер). Често доброто лидерство може да се окаже с негативни резултати (например създаване на силна зависимост на организацията от един човек, или затрудняване на индивидуалността и развитието на последователите и т.н.). Кър предлага заместители и усилватели на лидерството от други представители на екипа, за да се избегнат тези проблеми.

Теория на Чарлз Манц и Хенри Симз

Свръх лидерство. Основна идея на Манц и Симз е, че всеки член на група трябва да възприема себе си и да действа като лидер. За целта организацията се нуждае от лидерство, създаващо хора - лидери на самите себе си, т.е. - от свръх лидерство. То би трябвало да отключи способностите на всеки, да даде пространство за реализацията им. Те поставят акцента върху самоусъвършенстването на лидера. Това изисква: зрялост, способност за самонаблюдение, самоанализ и самокритичност, умения за поставяне на ясни цели пред себе си. В този вариант, лидерството изисква друг начин на мислене: фантазия, фокусиране върху ценността на самата дейност и пр. Всичко това води до самотивизиране и постигане на по-високи цели и крайни резултати.

Е-лидерство. „Новите технологии и развитието на виртуални и добавени реалности поставя под въпрос възможността да се анализира и обясни виртуалното лидерство през традиционните познати форми. Изследователите успяват да изолират следните практики: 1) установяване и управление на доверието чрез използването на комуникационни технологии; 2) работа в посока осмисляне и оценка на различията в групата; 3) ефективно управление на виртуалните работни цикли, личния живот и работата; 4) проследяване/наблюдаване на развитието на екипа, чрез използване на технологиите; 5) провокиране на видимост на членове на виртуалния екип в рамките на екипа и извън организацията; 6) оставяне на членовете на екипа да получат полза от групата. „ (Gurbalova, Ija, 2020).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

От осъщественият анализ на съществуващите теории и стилове лидерство, тяхното влияние върху личността в социо-културен и психологически контекст, на преден план се

появява необходимостта от обогатяване на научната област с практико-приложни изследвания, както и от внедряване на лидерските модели на поведение в социално-педагогическата област. Създава се впечатлението, че в българското общество лидерството е подценяван и пренебрегван феномен и процес. Неговото активното приложение, повишаването на информираността и формирането на уменията за лидерство в лица и общности, биха повишили тяхното социално и личностно благосъстояние.

REFERENCES

A. Rui Gomes. The Social Value of Leadership: A Contribution from the Leadership Efficacy Model. Trends in Psychology <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00321-8>, pp. 4- 6, 2023.

Atanasova, T., E. Mashalova and col. English-Bulgarian Dictionary. Fourth stereotypical edition with additive. BAS, p. 54, Sf. 1993. (**Оригинално заглавие:** Атанасова, Т., Е. Машалова и кол. Английско-български речник. Четвърто стереотипно издание с добавка. БАН, стр. 54, Сф. 1993.).

Challa, Jahnavi & Perwez, Syed. (2023). Influence of Leadership Styles of Women Entrepreneurs on their Psychological Wellbeing. Journal of Law and Sustainable Development. 11. E 903. 10.55908/sdgs. v11i4.903.

Dimitrijević, M. Theoretical Concept of Leadership Styles in Contemporary Education. UDC 37.011.3-051:005.322; 371.11.08:005.322, FACTA UNIVERSITATIS Series: Teaching, Learning and Teacher Education Vol. 7, N o1, Special Issue, 2023, pp. 201-211 <https://doi.org/10.22190/FUTLTE221116020D>.

Gatsova, V. The Modern Leader. Time perspective and management style. Ed. "St. Gregory the Theologian", ISBN: 978-954-8590-86-0, p. 33, Sph, 2020. (**Оригинално заглавие:** Гацова, В. Съвременният лидер. Времева перспектива и управленски стил. Изд. „Св. Григорий Богослов“, ISBN: 978-954-8590-86-0, стр. 33, Сф., 2020).

Georgiev, Vl., R. Bernard et al. Bulgarian etymological dictionary. Tom 3, second edition, BAS, p. 395, Sph. 2012. (**Оригинално заглавие:** Георгиев, Вл., Р. Бернар и кол. Български етимологичен речник. Том 3, второ издание, БАН, стр. 395, Сф. 2012).

Gomes, A. R., & Resende, R. (2014). Assessing leadership styles of coaches and testing the augmentation effect in sport. In C. Mohiyeddini (Ed.), Contemporary topics and trends in the psychology of sports (pp. 115-137). Nova Science Publishers (PDF) *The Social Value of Leadership: A Contribution from the Leadership Efficacy Model*. Available from: https://www.researchgate.net/publication/373179364_The_Social_Value_of_Leadership_a_Contribution_from_the_Leadership_Efficacy_Model [accessed Aug 23 2023].

Gurbalova, Iya. Modern models for describing and researching leadership. (Second part). Yearbook of Sofia University "St. Kliment Ohridski" Faculty of Economics, p. 58-59, Vol. 19, 2020. (**Оригинално заглавие:** Гурбалова, Ия. Съвременни модели за описване и изследване на лидерството. (Втора част). Годишник на Софийски университет „Св. Климент Охридски“ „Стопански факултет, стр. 58-59, Том 19, 2020 г.).

Ilieva, B. Behavior and Communication in Conflict States. Conference: In Proceed. Annual University Scientific Conference. Scientific field "Social, Economic and Legal Sciences" of MW "V. Levski", 2021. (**Оригинално заглавие:** Илиева, Б. Поведение и комуникация при конфликтни състояния. Conference: В сб. Годишна университетска научна конференция. Научно направление „Социални, стопански и правни науки“ на НБУ „В. Левски“, 2021).

Vasileva, V. Formation of communication skills. Educational and methodological manual for practical exercises. Print base: Avant-garde print Ltd., ISBN:978-954-337-292-8, p. 9, 2016. (**Оригинално заглавие:** Василева, В. Формиране на комуникативни умения. Учебно-методическо ръководство за практически упражнения. Печатна база: Авангард принт ЕООД, ISBN: 978-954-337-292-8, стр. 9, 2016).