

304.

4. Васильева С.В. К проблеме ценностей в психологии. Материалы научно-практической конференции «Ананьевские чтения - 2005». - СПб.: Изд-во СПб университета, 2005.
5. Сартр Ж.-П. Экзистенциализм — это гуманизм / Пер. с фр. М. Грецкого. М.: Изд-во иностр. лит., 1953.- С. 598.

*Радюк Олег Михайлович,*

*доцент кафедры общей и клинической психологии факультета  
социокультурных коммуникаций БГУ кандидат медицинских наук, доцент*

*Басинская Ирина Валентиновна,*

*старший преподаватель кафедры общей и клинической психологии  
факультета социокультурных коммуникаций БГУ*

*Нехвядович Ирина Гаврииловна,*

*специалист управления кадров БГУ, магистр психологии  
Белорусский государственный университет*

*(г. Минск, Республика Беларусь)*

## **ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ ЛИДЕРСКИМИ КАЧЕСТВАМИ И «БОЛЬШОЙ ПЯТЁРКОЙ» ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

Сегодня востребованный руководитель – это лидер, способный трансформировать сотрудников в единомышленников, объединить их, увлечь и вдохновить на достижение значимых для организации целей. Особо остро стоят вопросы выявления и подготовки потенциальных лидеров в образовании, а также обучения и развития действующих управленцев. Системе образования нужны новые модели лидеров, отвечающие требованиям и системе ценностей современного гражданского общества [1, 2].

Для выявления взаимосвязи между лидерскими качествами и «большой пятёркой» личностных особенностей преподавателей организовали эмпирическое исследование, в котором приняло участие 63 преподавателя различных факультетов и кафедр университета. Были использованы следующие методики: Пятифакторный личностный опросник NEO-PI-R [3], Многофакторный опросник лидерства (форма 5X) [4]. Полученные данные и их анализ подробно представлены в работе [5].

Как указано в таблице 1, в результате исследования преподавателей почти между всеми личностными чертами и лидерскими качествами выявлены взаимосвязи. В «большой пятёрке» исключение составляет шкала

«Сотрудничество», а в лидерском опроснике – шкала «Проактивное управление», не проявившие никаких взаимосвязей.

Среди качеств «большой пятёрки» больше всего связей выявлено у экстраверсии и добросовестности. Установлена прямая связь между экстраверсией и личностным и поведенческим влиянием, вдохновляющим мотивированием, интеллектуальным стимулированием, сопряженным вознаграждением, а также сверхусилиями, эффективностью и удовлетворением.

Добросовестность имеет прямую связь с шестью лидерскими качествами, причем с личностным влиянием, удовлетворением и сверхусилиями более сильную, чем с сопряженными вознаграждениями, интеллектуальным стимулированием и индивидуальным подходом; и обратную связь – с реактивным управлением и невмешательством.

Открытость опыту имеет прямую связь лишь с двумя лидерскими характеристиками: индивидуальным стимулированием и эффективностью.

Нейротизм имеет связи всего с тремя шкалами лидерства, причем все обратные: вдохновляющее мотивирование, интеллектуальное стимулирование и сверхусилия.

Среди шкал «Многофакторного опросника лидерства» меньше всего связей у поведенческого влияния (прямая связь с экстраверсией) и индивидуального подхода (прямая связь с добросовестностью). Больше всего связей у интеллектуального стимулирования: прямые - с экстраверсией, открытостью опыту и добросовестностью, обратная – с нейротизмом.

*Таблица 1.*

**Корреляции между «большой пятёркой» личностных особенностей и шкалами методики «Многофакторный опросник лидерства» у преподавателей**

Шкалы многофакторного лидерского опросника	N: нейротизм		E: экстраверсия		O: открытость опыту		A: сотрудничество		C: добросовестность	
	r =	p <	r =	p <	r =	p <	r =	p <	r =	p <
Личностное влияние			<b>0,62</b>	0,01					<b>0,40</b>	0,01
Поведенческое влияние			<b>0,30</b>	0,05						
Вдохновляющее мотивирование	<b>-0,32</b>	0,05	<b>0,36</b>	0,05						

Интеллектуальное стимулирование	<b>-0,30</b>	0,05	<b>0,37</b>	0,05	<b>0,48</b>	0,01			<b>0,34</b>	0,05
Индивидуальный подход									<b>0,30</b>	0,05
Сопряжённые вознаграждения			<b>0,31</b>	0,05					<b>0,38</b>	0,05
Проактивное управление										
Реактивное управление			<b>-0,43</b>	0,01	<b>-0,32</b>	0,01			<b>-0,48</b>	0,01
Невмешательство			<b>-0,30</b>	0,05					<b>-0,34</b>	0,05
Сверхусилия	<b>-0,35</b>	0,05	<b>0,53</b>	0,01					<b>0,46</b>	0,01
Эффективность			<b>0,52</b>	0,01	<b>0,39</b>	0,01				
Удовлетворение			<b>0,59</b>	0,01					<b>0,45</b>	0,01

Остальные лидерские качества имеют по две-три связи: личностное влияние – прямую связь с экстраверсией и добросовестностью; вдохновляющее мотивирование – обратную с нейротизмом и прямую с экстраверсией; сопряженные вознаграждения и удовлетворение имеют прямую связь с экстраверсией и добросовестностью, эффективность – с экстраверсией и открытостью опыту. Две шкалы имеют только обратные связи: реактивное управление (с экстраверсией, открытостью опыту и добросовестностью) и невмешательство (с экстраверсией и добросовестностью).

*Таким образом, у преподавателей наиболее сильна прямая связь между экстраверсией и личностным влиянием, удовлетворением, сверхусилиями и эффективностью. Нейротизм в данной группе отрицательно связан с вдохновляющим мотивированием, интеллектуальным стимулированием и сверхусилиями. Реактивное управление и невмешательство отрицательно связаны с экстраверсией и добросовестностью; реактивное управление также имеет обратную связь с открытостью опыту. При этом наиболее сильна отрицательная связь между реактивным управлением и добросовестностью с экстраверсией.*

*Изучение взаимосвязей между лидерскими качествами и личностными особенностями показало, что трансформационные стили лидерства наиболее тесно связаны с тремя факторами «большой пятёрки»:*

добросовестностью, экстраверсией и нейротизмом. Компоненты трансформационного лидерства – вдохновляющее мотивирование, индивидуальный подход, интеллектуальное стимулирование, личностное и поведенческое влияние – положительно коррелировали с добросовестностью и экстраверсией, и отрицательно – с нейротизмом. Выявленные корреляции позволяют сделать вывод о характерологических предпосылках успешного лидерства: для эффективного трансформационного лидерства руководителю необходимо иметь высокий уровень добросовестности, высокий уровень экстраверсии и низкий уровень нейротизма.

#### **Список использованных источников**

1. Радюк, О.М. Теория лидерских качеств и пятифакторная модель личности / О.М.Радюк, И.В.Басинская, И.Г.Нехвядович // Современные евразийские исследования: Научный журнал / под ред.Голуба Ю.Г.- Саратов, 2016. – Вып. 4/2016. – С.108-112.
2. Радюк О.М., Басинская И.В., Нехвядович И.Г. Основные факторы эффективности в поведенческих теориях лидерства // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 2. – С. 99-107. – doi: 10.18334/lm.4.2.38063.
3. Орел В.Е. Личностные опросники NEO PI-R, NEO FFI: руководство по применению / В.Е. Орел, И.Г. Сенин. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 2008. – 39 с.
4. Шкалы лидерства. Многофакторный опросник лидерства (форма 5X) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://moodle.herzen.spb.ru/pluginfile.php/23414/mod\\_folder/content/0/Методики/Шкалы лидерства.pdf?forcedownload=1](http://moodle.herzen.spb.ru/pluginfile.php/23414/mod_folder/content/0/Методики/Шкалы%20лидерства.pdf?forcedownload=1). – Дата доступа: 15.04.2016.
5. Нехвядович, И.Г. Трансформационное лидерство и «большая пятерка» индивидуальных особенностей сотрудников университета: дис. ...магистра психологии: 1-23 81 01 / И.Г. Нехвядович. – Минск: Белорусский государственный университет, 2016. – 90 л.

*Ридун Альона Андріївна,  
магістрант факультету психології  
НПУ імені М. П. Драгоманова  
Науковий керівник:  
Ставицька Світлана Олексіївна,*