

ლიდერობის პრობლემა - თანამედროვე ფსიქოლოგიის აქტუალური საკითხი

ლია მეტრეველი

სტუ ასოცირებული პროფესორი

რეზიუმე

მოხსენებაში განხილულია, ლიდერობის ორი ფუნდამენტური როლის შესახებ (რ. ბეილზი, ფ. სლეიტორი): ინსტრუმენტალური, საქმიანი ლიდერის როლი და ექსპრესიული, სოციალ - ემოციური ლიდერის როლი, ხოლო მათმა არსებობის ფაქტმა, მიიღო ლიდერობის როლური დიფერენციაციის ფენომენის სახელწოდება. ეს როლები დაკავშირებულია ჯგუფური ფუნქციონირების სხვადასხვა ასპექტებთან. ინსტრუმენტალური ლიდერის როლი გულისხმობს მოქმედებას, რომელიც უპირატესად მიმართულია არის ჯგუფის წინაშე მდგარი ამოცანის გადასაჭრელად. ხოლო ემოციური ლიდერის როლი გულისხმობს მოქმედებას, რომელიც ეხება შინაგანი ინტეგრაციის სფეროს.

ყოველივე ამის ფონზე, ვფიქრობ, თანამედროვე ეტაპზე სულ უფრო და უფრო აქტუალური ხდება ლიდერობის, როგორც ფსიქო - სოციალური ფენომენის განმსაზღვრელი პიროვნული და სიტუაციური დეტერმინანტების ემპირიული შესწავლა.

საკვანძო სიტყვები: ლიდერი, კვლევა, პიროვნული, ემპირიული, თვისება

PROBLEM OF LEADERSHIP - CURRENT ISSUE OF MODERN PSYCHOLOGY

Lia Metreveli

Associate Professor
of Georgian Technical University

RESUME

The report presents two fundamental Roles of Leadership (R. Beilis, F. Sleitor), including the Role of Instrumental, Business Leader and the Role of the Expressive, Social - emotional Leader. Their existence obtained the name of Phenomenon of Leadership Role Differentiation.

These roles are related to different aspects of group functionaries. The Role of Instrumental Leader implies action, which is aimed at solving the problem of the group and the Role of an Emotional Leader implies action concerning internal integration sphere.

According to the above mentioned issues, we consider that empirical study of Leadership defining Psycho-social phenomenon of personal and situational determinants becomes more relevant.

ძირითადი ნაწილი

ლიდერობის პრობლემა თანამედროვე ფსიქოლოგიის ერთ - ერთი აქტუალური საკითხია. ფსიქოლოგიაში ლიდერობა განხილულია, როგორც "დასახული მიზნების მიღწევის მიმართულებით ჯგუფზე ზემოქმედების უნარი." ჯგუფი თავისებური "ველია" რომელშიც ხდება მრავალი სოციალური - ფსიქოლოგიური ფენომენის რეალიზება. ეს ფენომენები, როგორც ინტეგრაციული ფაქტორები, ხელს უწყობს ჯგუფის ფუნქციონირებასა და განვითარებას. ჯგუფში მიმდინარე პროცესების სოციალური - ფსიქოლოგიური ანალიზი მრავალი ასეთი ინტეგრაციული ფაქტორისა და მექანიზმის გამოყოფის საშუალებას იძლევა. აღიარებულია, რომ ლიდერი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ჯგუფის თვითორგანიზების პროცესზე, ჯგუფური ნორმებისა და ღირებულებების ჩამოყალიბებაზე, ჯგუფი ნევრთა ქცევაზე.

მიუხედავად იმისა, რომ თანამედროვე დასავლურ ლიტერატურაში ლიდერობის პრობლემისადმი მიძღვნილი უამრავი ნაშრომი არსებობს, დღემდე ლიდერობის ფენომენის ისეთი ცალსახა განსაზღვრება არ არსებობს, რომელიც ყველა მკვლევარისათვის მისაღები იქნებოდა. მკვლევართა წინადადებები განსხვავებულ თეორიულ მოდელებს ეფუძნება და შესაბამისად, ხშირად ამ ფენომენის მხოლოდ ერთ რომელიმე მხარეს ასახავს. სწორედ ამიტომ ლიდერი და თავად ლიდერობის ფენომენი მკვლევართა დიდ ყურადღებას იპყრობს.

ლიდერობის ფენომენის კვლევის საუკუნოვანი ისტორია პირობითად ორ დიდ ეტაპად შეიძლება დაიყოს, რომელთა შორის გამყოფი ხაზია მეორე მსოფლიო ომი. ომამდე წამყვანი მიმართულება იყო ეგრეთ წოდებული "ნიშან - თვისებათა თეორია", რომლიდან ძირითადი პოსტულატის თანახმად, ლიდერი გარკვეული უნივერსალური, თანდაყოლილი მახასიათებლების მატარებელია. ს. ტოგდოლმა გაანალიზა ყველა ჩატარებული კვლევა და აღნიშნა, რომ სხვადასხვა კვლევებში სხვადასხვა თვისებები გამოვლინდა და მათ შორის საერთო სამი - ოთხი თვისება თუ იყო. უნივერსალური ნიშნების გამოყოფის წარმატებულმა მცდელობამ მკვლევარებს აქცენტი სიტუაციაზე გადაატანინა. აღიარებული იქნა, რომ ლიდერის ამა თუ იმ ნიშნის გავლენას აქვს არა ფატალური და უნივერსალური ხასიათი, არამედ უფრო ალბათური, ვინაიდან ეს გავლენა გაშუალებულია სიტუაციის ფაქტორით.

აქედან გამომდინარე, დღეს ლიდერობის კვლევაში აღინიშნება მიბრუნება უკან - იმ მიდგომისკენ,

რომელიც ყურადღებას პიროვნულ თვისებებზე ამახვილებს. (ბ. ბისე, 2000) ეს, რა თქმა უნდა, ნიშნავს არა სიტუაციის როლის უგიულველყოფას ლიდერობის პროცესში, არამედ ურთიერთმოქმედების ორივე კომპონენტს - პიროვნებისა და სიტუაციის - გათვალისწინების აუცილებლობას. სწორედ ასეთია განწყობის თეორიის ფუძემდებელი პოსტულატი - ქცევის განმსაზღვრელი განწყობა, როგორც შიდა, ისე გარე ფაქტორით განპირობებული ფენომენია. ლიდერობის ფენომენის ემპირიული კვლევის მიმართულებით პირველი ნაბიჯები გადაიდგა ა. ბინესა და ლ. ტერმენის მიერ გასულ საუკუნის დასაწყისში. მისმა სტრუქტურულმა ასპექტებმა მკვლევარების ყურადღება მიიპყრო, მხოლოდ იმავე საუკუნის 50 - ან წლებში, სწორედ მაშინ რბეილზმა და ფ. სლეიტორმა შეძლეს გამოეყოთ ლიდერობის ორი ფუნდამენტური როლი, ხოლო მათმა არსებობის ფაქტმა მიიღო ლიდერობის როლური დიფერენციაციის ფენომენის სახელწოდება. ნაჩვენები იყო, რომ ეს როლები დაკავშირებული არის ჯგუფური ფუნქციონირების სხვადასხვა ასპექტებთან: ინსტრუმენტალური ლიდერის როლი გულისხმობს მოქმედებას, რომელიც უპირატესად მიმართული არის ჯგუფის წინაშე მდგარი ამოცანის გადასარეულად, ხოლო ემოციური ლიდერის როლი გულისხმობს მოქმედებას, რომელიც ეხება ჯგუფის შინაგანი ინტეგრაციის სფეროს.

ლიდერობის ფენომენის კვლევის საუკუნოვანი ისტორია პირობითად ორ დიდ ეტაპად შეიძლება გაიყოს, რომელთა შორის გამყოფი ხაზია მეორე მსოფლიო ომი. ომამდე წამყვანი მიმართულება იყო ეგრეთ წოდებული " ლიდერობის ნიშანი - თვისებათა თეორია", რომლის ძირითადი პოსტულატის თანახმად, ლიდერი გარკვეული უნივერსალური, თანდაყოლილი მახასიათებლის მატარებელია, მაგრამ ამ უნივერსალური ნიშნების გამოყოფის წარუმატებელმა მცდელობამ მკვლევარების აქცენტი სიტუაციაზე გადაიტანა. აღიარებული იქნა, რომ ლიდერის ამა თუ იმ ნიშნის გავლენას აქვს არა ფატალური და უნივერსალური ხასიათი, არამედ უფრო ალბათური, ვინაიდან ეს გავლენა გაშუალებულია სიტუაციის ფაქტორით.

უკანასკნელი სამი ათასწლეულის განმავლობაში ლიდერობის კვლევაში ახალი ტენდენცია აღინიშნა. საქმე ისაა, რომ დიდი ხნის განმავლობაში გაბატონებული იყო ეგრეთ წოდებული "ტრანსაქციონისტური" პარადიგმა, რომელიც განიხილავდა ლიდერობას, როგორც ერთგვარ გარიგებას ლიდერსა და მის მიმდევრებს შორის, ამასთანავე, მიუხედავად იმისა, რომ ამ ურთიერთობაში მთავარ ფოგურად ლიდერი იყო მიჩნეული, მისი აქტიურობა მაინც არ უკავშირდებოდა არსებით ზემოქმედებას ჯგუფური ურთიერთობის ხასიათზე, მაგრამ მე-20 საუკუნის 90 - იან წლებიდან ეს მიდგომა " ტრანსფორმაციულმა" პარადიგმამ შეცვალა, რომელიც განმარტავს ლიდერის მიერ პიროვნული და ორგა-

ნიზაციული სტრუქტურების გარდაქმნის პროცესს. ამ მიმართულებით მომუშავე ფსიქოლოგების აქცენტი გადატანილია ადამიანის ფსიქოლოგიური რესურსების მაქსიმალურ აქტივაზიაციაზე. ეს ახალი პარადიგმა ყურადღებას ამახვილებს ლიდერის პიროვნებაზე, როგორც მიმდევრებზე გარდამქმნელი გავლენის გამაძლიერებელ ფაქტორზე.

უნდა აღინიშნოს, რომ უკანასკნელ წლებში კვლავ გაიზარდა მკვლევართა ინტერესი ლიდერის პირობულ მახასიათებლების მიმართ.

მინდა მოკლე ექსკურსი გავაკეთო ფსიქოლოგიურ ლიტერატურაში ლიდერობის შესახებ არსებული ზოგიერთი თეორიული მიდგომების. მაგალითად, როგორცაა: ინტელექტი, დამოუკიდებლობა, რწმენა საკუთარ ძალებში და სხვა. მკვლევარების აზრით, ლიდერის არალიდერისაგან მისი პიროვნული, სოციალური ფიზიკური და გონებრივი თვისებები განასხვავებს იმ სიტუაციისაგან დამოუკიდებლად, რომელშიც ის იმყოფება.

გასული საუკუნის 50 - იან წლებში ლიდერობის მიმართულებით, წარმომადგენლობითი კვლევა ჩაატარა Mann-ma იგი სიტუაციურ ფაქტორებზე ნაკლებად აკეთებდა აქცენტს და მიიჩნევდა, რომ თვისებების მიხედვით შესაძლო იყო ლიდერები არალიდერებისგან გაგვერჩია. მან ლიდერის ექვსი თვისება გამოყო: ინტელექტი, მასკულიზურობა, ადაფტაციის უნარი, დომინანტურობა, ექსტრავერტულობა და კონსევატიზმი.

საინტერესოა ლიდერობის თვისებების სხვა კვლევებიც, რომლებიც 20 - ე საუკუნის ბოლოს განახორციელეს. "ერთმნიშვნელოვანია, რომ ლიდერები განსხვავდებიან სხვა ადამიანებისგან". ავტორები მიიჩნევენ, რომ ლიდერების გამორჩეული თვისებებია: შემართება, მოტივაცია, პატიოსნება, თავდაჯერებულობა, კოკნიტური შესაძლებლობები და საქმის ცოდნა. მუსირებს აზრი, რომ ადამიანები მსგავსი თვისებებით შეიძლება დაიბადონ ან ცხოვრების განმავლობაში შეიძინონ ისინი.

1990 - იანი წლებიდან, მკვლევარებმა დაიწყეს ლიდერის " სოციალური ინტელექტთან" დაკავშირებული თვისებების კვლევა. საუბარია იმ თვისებებზე, რომლებიც საკუთარი და სხვების გრძნობების, საქციელის და ფიქრების გაგება, გააზრებას და შესაბამის მოქმედებას გულისხმობს. კვლევებზე, რომლებზეც მუშაობდნენ Marlowe და Zaccaro, მათმა სოციალურ ინტელექტს ასე აღწერეს: ისეთი უნარების ფლობა, როგორიცაა სოციალური ინფორმირებულობა, სოციალური ალლო, თვით მონიტორინგი და სიტუაციიდან და სოციალური გარემოდან გამომდინარე გამოსავლის არჩევის უნარი, კვლევებით დადასტურდა, რომ ეს თვისებები ეფექტური ლიდერებისათვის მეტედ მნიშვნელოვანია.

ლიდერობის და პიროვნების მახასიათებლების შესახებ ჩატარებული კვლევების მიხედვით მკვლევარებმა დაასკვნეს, რომ დიდი ხუთეულის შემადგენელი თვისებები მჭიდრო კავშირშია ლიდერობა-

სთან. მათი კვლევის მიხედვით ყველაზე მჭიდრო კავშირში ლიდერობასთან იყო ექსტრავერტულობა და შესაბამისად იგი ლიდერობითაც ყველაზე მნიშვნელოვან თვისებად განისაზღვრა. მივიღეთ შემდეგი რიგითობა: კეთილსინდისიერება, ღიაობა და დაბალი ნევროტიზმი.

ლიდერობის, როგორც თვისების განხილვა, აგებულია იმ წინაპირობაზე, რომ ლიდერები იმთავითვე განსხვავებული ადამიანები არიან და მათი განსხვავებულობა მათში არსებული განსაკუთრებული თვისებებიდან გამომდინარეა, მიუხედავად, ყოველივე ამისა, ეს თეორია ლიდერის თვისებებს კონკრეტულ და განსაზღვრულ ჩამონათვალს ვერ იძლევა.

საინტერესოა, მოდელის ლიდერობა როგორც უნარ - ჩვევების განხილვა. მისი ფიქმდებული Robert Katz -ი, ცდილობდა მკვლევარების ინტერსი

შესწავლად და განვითარებად უნარ - ჩვევებზე გადაეტანა. ამიტომაც გვთავაზობს სამ ძირითად უნარ - ჩვევას, რომელსაც ეფექტური ლიდერობა ემყარება: ტექნიკურს, ადამიანურს და კონცეფტუალურს.

უნარების მოდელის მიხედვით ნებისმიერი პიროვნული თვისება, რომელიც ეხმარება ადამიანებს გაუმკლავდნენ კომპლექსურ პრობლემებს უშუალო კავშირშია ლიდერის საქმიანობის წარმატებასთან.

უნარ - ჩვევების მოდელი წარმოადგენს ლიდერობას, რომლის ცენტრალურ ნაწილს სამი კომპეტენცია წარმოადგენს. პრობლემის გადაჭრის უნარი, სოციალური განსჯის უნარი და ცოდნა, რაც პრობლემების ეფექტური გადაჭრისა და ლიდერის მიღწევების ძირითადი განმსაზღვრელია, თუმცა ინდივიდუალური მახასიათებლებს და გარემოს ასევე შეუძლია გავლენის მოხდენა ლიდერის კომპეტენციაზე, სამსახურებრივი გამოცდოლებისა და ტრენინგების საშუალებით, ლიდერებს შეუძლიათ უკეთ გადარჩნან პრობლემები და უფრო ეფექტური ლიდერები გახდნენ.

საინტერესოა, რომ ეფექტურ და არაეფექტურ ლიდერებს შორის განსხვავება, მათ რეალურ ქცევაში უნდა ვეძებოთ.

ამ მიმართულებით პირველი კვლევები ოჰაიოს სახელმწიფო უნივერსიტეტში ჩატარდა 1940 - იან წლებში, რომელიც ლიდერის ორი ტიპის ქცევაზე იყო კონცენტრირებული: სტრუქტურის ინიცირება და ზრუნვა.

ოჰაიოს უნივერსიტეტის პარალელურად ლიდერობის ქცევას იკვლევდნენ მიჩიგანის უნივერსიტეტის მკვლევარები, სადაც ასევე ორი ტიპის კვლევა გამოვლინდა: თანამშრომლებზე ორიენტაცია და პროდუქციაზე ორიენტაცია. თანამშრომლებზე ორიენტაცია გულისხმობს ლიდერთა ქცევას, რომელიც მათადმი დაქვემდებარებულ ადამიანთა კარგ ურთიერთობებზეა აწყობილი. პროდუქციაზე ორიენტაცია მოიცავს ლიდერთა ქცევას, რომელიც ხაზს უსვამს საქმის ტექნიკურ და პროდუქციის წარმოების ასპექტებს.

ოჰაიოს მკვლევარებისაგან განცხვავებით, მიჩიგანის მკვლევარებმა, თავიანთ პირველად კვლევებში, თანამშრომლებზე და პროდუქციაზე ორიენტაცია წარმოადგინეს, როგორც ერთმანეთზე დამოკიდებული ცვლადები. მათი აზრით, ლიდერები, რომლებიც უფრო პროდუქციაზე იყვნენ ორიენტირებული, ნაკლებად იყვნენ ორიენტირებული თანამშრომლობაზე, ხოლო ისინი ვინც თანამშრომლებს უთმობდნენ მეტ ყურადღებას მაკლებ ყურადღებას უთმობდნენ პროდუქციას. თუმცა, რაც მეტი კვლევები ჩაატარეს, დარწმუნდნენ, რომ ეს ორი, ერთმანეთისაგან დამოუკიდებელი ქცევა იყო, როგორც ამას ოჰაიოს მკვლევარები ფიქრობდნენ.

მოგვიანებით მრავალი კვლევა ჩატარდა იმის დასადგენად თუ რა საშუალებებით იყო შესაძლებელი ლიდერების მიერ პროდუქციაზე და ურთიერთობებზე ორიენტირებული ქცევის ერთიანი ოპტიმიზაცია, მიღწევების გასაუმჯობესებელი მიზნით. თუმცა კვლევები ამ კუთხით, მაინც არ იძლევა საბოლოო ასეთი დასკვნის გაკეთების საშუალებას მიუხედავად ამისა ამ მიდგომამ გააფართოვა ლიდერობის კვლევები, მათ დაადგინეს, რომ ლიდერთა სტილი ორი ძირითადი ტიპის ქცევისგან შედგება: საქმეზე და ურთიერთობებზე ორიენტირებული. ეს იდეა საკმაოდ მნიშვნელოვანია. როცა ლიდერობასთან გვაქვს საქმე, ლიდერი ორივე ტიპის ქცევას ავლენს. ეფექტური ლიდერობის საიდუმლო კი ხშირად იმაშია, თუ როგორ აბალანსებს ლიდერი ამ ორი ტიპის ქცევას.

საინტერესოა ლიდერობის სიტუაციონალისტური მიდგომა, რომელიც ფოკუსირებულია კონკრეტულ სიტუაციასი ლიდერობის გამოვლენაზე. თეორიის ძირითადი ჰიპოთეზა განცხვავებულ სიტუაციაში სხვადასხვა ტიპის ლიდერობის რეალიზაციას გულისხმობს. აღნიშნული მიდგომა თვლის, რომ თანამშრომლობის უნარ - ჩვევები და მოტივაცია დროში ცვალებადია და გვთავაზობს, რომ ლიდერმა, მიმდევრებს საჭიროებებიდან გამომდინარე, ერთმანეთის მონაცვლეობით გამოიყენონ დირექტიული და მხარდამჭერი დამოკიდებულებები.

სიტუაციური ლიდერობის მკვლევარებმა Heresy - იმ და Blanchard - მა სიტუაციური ლიდერობის მოდელი ორ ნაწილად დაყვეს: ლიდერობის სტილი და თანამშრომელთა განვითარების დონე.

თავის მხრივ ლიდერობის მოდელის მეორე ძირითად ნაწილს წარმოადგენს თანამშრომლების განვითარების დონეები. ანუ თანამშრომლები განვითარების მღალ დონეზე იმყოფებიან, თუ ისინი სამუშაოთი დაინტერესებული და საიმედო არიან და იციან როგორ უნდა შეასრულონ დავალება. დაბალი განვითარების დონის შემთხვევაში თანამშრომლებს არ აქვთ შესასრულებელი ამოცანის შესაბამისი უნარ - ჩვევები, თუმცა თვლიან, რომ საკმარისად მოტივირებული და საუმედლო არიან სამუშაოს შესასრულებლად.

ეფექტური ლიდერობისათვის კი აუცილებელია

ლიდერმა ყოველთვის იცოდეს მისი თანამშრომლების პოზიცია მოცემულ მომენტში, რათა ლიდერობის სტილი თანამშრომელთა განვითარების დონეს შეუსაბამონ.

ლიდერობის ეფექტურობის სიტუაციონისტურ კონცეფციას წარმოადგენს ასევე ფიდლერის მოდელი. ამ თეორიის თანახმად, ჯგუფის ეფექტურ მოქმედებას ის შესაბამისობა განსაზღვრავს, რომელიც ლიდერის ხელქვეითებთან ურთიერთობის სტილს და მისთვის მოცემული სიტუაციის ხელსაყრელობის ხარისხს შორის არსებობს. ლიდერის სტილის შესაფასებლად, Fiedler -მა შეიმუშავა „ ყველაზე ნაკლებად სასურველი თანამშრომლის“ (LPC) სკალა. ლიდერები, რომლებსაც ამ სკალაზე მაღალი ქულა აქვთ, ურთიერთობებით არიან მოტივირებული, ხოლო ლიდერები, რომელთაც დაბალი ქულა აქვთ - საქმით.

ამ თეორიის მიმართ გამოთქმულია კრიტიკა, რომელიც შემდეგში მდგომარეობს, იგი ბოლომდე ვერ ხსნის, თუ რატომ არიან ლიდერობის გარკვეული სტილის მქონე ადამიანები უფრო ეფექტურები ერთ სიტუაციაში და ნაკლებად ეფექტურები სხვა სიტუაციაში.

განვიხილოთ ტრანსფორმაციული ლიდერობა, რომელსაც 1980 -იან წლებში ჩაეყარა საფუძველი. იგი ეხება ამოციებს, ღირებულებებს, ეთიკას, სტანდარტებს და გრძელვადიან მიზნებს. ამავდროულად მოიცავს მიმდევართა მოტივაციის შეფასებას, მათი საჭიროების დაკმაყოფილებას და მათადმი ჰუმანურად და პატივისცემით მოპყრობას

ტრანსფორმაციული ლიდერობის დახვეწილი ვერსია შემოგვთავაზა იგი ეხება ამოციებს, ღირებულებებს, ეთიკას, სტანდარტებს და გრძელვადიან მიზნებს. ამავდროულად მოიცავს მიმდევართა მოტივაციის შეფასებას, მათი საჭიროების დაკმაყოფილებას და მათადმი ჰუმანურად და პატივისცემით მოპყრობას

ტრანსფორმაციული ლიდერობის დახვეწილი ვერსია შემოგვთავაზა Bass - მა, მან მეტი ყურადღება დაუთმო მიმდევრებს და თვლიდა, რომ ტრანსფორმაციული ლიდერობა შეიძლება ისეთ სიტუაციებშიც მოქმედებდეს, სადაც შედეგები ნეგატიურია.

ტრანსფორმაციული ლიდერობის გამოვლინებას ხელს უწყობს შემდეგი ფაქტორები: ქარიზმა, შთაბეჭდილებელი მოტივაცია, ინტელექტუალური სტიმულირება, ინდივიდუალური ზრუნვა.

კვლევის ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ ადამიანები, რომლებიც ტრანსფორმაციულ ლიდერობას ავლენენ, სხვა სახის ლიდერებთან შედარებით უფრო ეფექტურად მოქმედებენ და უკეთესი

შედეგები აქვთ.გააჩნიათ ორგანიზაციის სამომავლო ხედვა, რეალისტური და დამაჯერებელი მომავლის იმიჯი. ისინი იძლევიან მიმართულებას და ორგანიზაციის ღირებულებებსა და ნორმებს ტრანსფორმაციას ახდენენ. ასეთმა ლიდერებმა კარგად იციან საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეები.

ტრანსფორმაციული ლიდერობა არის პროცესი, რომელშიც მონაწილეობას იღებენ, როგორც ლიდერები ასევე მიმდევრებიც.

დასკვნა: თანამედროვე ეტაპზე გლობალურ ცვლილებებთან დაკავშირებით გაიზარდა მოთხოვნილება ლიდერობაზე, როგორც პიროვნების იმ უნარზე, რომელსაც შესწევს ძალა გააერთიანოს ადამიანები დასახული მიზნის მისაღწევად. მკვლევართა ნაწილი მიიჩნევს, რომ ინდივიდი ლიდერობამდე მიყავს იმ კომპეტენციებისა და უნარების ერთობლიობას, რომელსაც ემოციური ინტელექტი ეწოდება.

ლიდერობა ყველა შემდგომევაში განიხილება, როგორც ერთი ადამიანის გავლენა სხვა ადამიანსა, ან ადამიანთა ჯგუფზე. რის შედეგადაც ეს ინდივიდი ან ჯგუფი მიზნის დასახვა - შესრულებაზე ხდება ორიენტირებული. ეს კომუნიკაციის პროცესია, არ არსებობს ლიდერი მიმდევრების გარეშე, საბოლოო გზა ლიდერობის გაგებისათვის კი არის დაქვემდებარებულებთან ლიდერის ურთიერთობის ბუნების კვლევა.

ლიდერობა იმდენად ფართო ცნება აღმოჩნდა, რომ მან საშუალება მისცა მეცნიერებს ჩამოეყალიბებინათ ლიდერობის რამოდენიმე თეორია, რომელიც შევეცადეთ ზემოთ მიმოგვეხილა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ი. იმედაძე - ფსიქოლოგიის საფუძვლები. გამოცემლობა "მნიგნობარი" 2007წ თბილისი.
2. დ. ჩარკვიანი - ფსიქოლოგია ინდუსტრიულ ორგანიზაციებში. 2001წ. თბილისი
3. ია ჟვანია, გიორგი კიკნაძე
ლიდერი და ლიდერობა. თბილისი 2014წ.
4. სოფი ჯაფარიძე - ლიდერობა
ინტერნეტ სტატია, რუბრიკა: მკითხველის გვერდი.
5. დავით კენჭაზე - ლიდერობა
ინტერნეტ სტატია
6. Level Three Leadership, 5ed., James G. Clawson, Prentice Hall, 2012
- 7.TheLeadershipTrainingActivityBook,Lois B. Hart, Charlotte S.