

Көшбасшылардың түрлі типтері туралы айтуға бола ма?

- Бұл феноменді зерттеудің бірнеше ұстанымы бар. Ең ерте тарағаны характерологиялық ұстаным. Бұл бағыт өкілдерінің пікірінше, сәтті және сәтсіз көшбасшылардың арасындағы айырмашылықты анықтайтын тұлғалық қасиеттер тобы бар. Зерттеушілер сәйкес келетін қасиеттері бар адамдарды іріктеп алып, оларды басшы қызметі ерге қою арқылы, мекеменің қызметін қарапайым жолмен жақсартуға болады деп есептеген.

- Көшбасшылардың характерологиялық портретіне арналған басылымдарға шолу жасау арқылы, келесі психологиялық ерекшеліктерді анықтауға болады: «Көшбасшының жауапкершілікті өз мойнына алуға және міндетті орындауға ұмтылуы, мақсатқа жетудегі батылдық пен табандылық, проблемаларды шешудегі батылдық пен даралық, әлеуметтік жағдайларға ықыласпен кірісуге бейімділік, өзіне деген сенімділік және тұлғалық тұтастық, өз шешімдері мен әрекеттері үшін жауап беруге даярлық, тұлға аралық кикілжіңдерді болдырмау, фрустрацияға деген толеранттылық, басқа адамдардың іс-әрекетіне ықпал ету және әлеуметтік интеракциялардың жүйесін, аталған міндеттерді орындауға бағыттай білу болып табылады» (Itogdill, 1974).

- Соңғы жазылған еңбектерде көшбасшылардың жеке тұлғалық типтерін бөлуге талпыныс бар... Саясаттану және әлеуметтік психологиялық терең зерттеулер негізінде алынған мәліметтерді, медицинаға да экстрополяция жасауға болады ... Авторлар көшбасшылардың үш негізгі типін ажыратады:
Белсенді басшылық жасайтын көшбасшы.

- Белсенді басқаруға көмектесетін басшы төрт ерекшелігі мен сипатталады (Bennis L Nanus, 1985). Бұл:
 - 1) анық білудің арқасында болатын зейінділік (сәтті көшбасшылар неге қол жеткізгісі келетінін анық біледі, жоспарларын соны орындауға бағындырады);
 - 2) өз ойларына басқаларды сендіре білудің арқасында өз маңыздылығын көтеру (сәтті көшбасшылар басқаларды өз ойларына сендіре алады, қажетті жетістіктерге жетудің маңыздылығын басқаларға жеткізе алады);

- 3) өз бағытын жүзеге асыру арқылы сенімге кіру (сәтті көшбасшылар табандылық пен тұрақтылық көрсету арқылы өз көзқарасын жүзеге асырудың нәтижесінде сенімге кіреді);
- 4) жағымды ойлау арқылы өзін өзі бекіту (сәтті көшбасшылар өз туралы жағымды ой да болып, сәтсіздікке ұшырайтынын қарастырмайды да және өз қателерінен үйренеді).

Тринофармациялық көшбасшы.

- Трансформациялық көшбасшының қасиеттері жетекшімен салыстырғанда анық көрінеді (іскерлік ұстаным). Соңғысы өзі мен сонынан ерген адамдарын, ктынасын **іскерлік келісім** деп түсінеді. Өз жұмысын жақсы атқаратын қызметкер марапат алады. Трансфармациялық көшбасшы соңынан ерген адамдармен ортақ келісімге гана емес, одан жоғары нәтижеге дейін жеткізеді: олар өз қол астындағылардың нанымдарын, құндылықтары мен қажеттіліктерін өзгерту арқылы жоғары жетістіктерге жете алады (Bass, 1990).

- Трансформациялық көшбасшы ұйымдастырушылық өзгерістердің қажеттілігін түсініп, белгілі-бір идеал құрастырып, адамдардың сол идеалға алап болуына қол жеткізіп, ұйымдастырушылық мәдениетін өзгерістерді қолдайтындай қалыптастырады және жаңа өзгерістерді қажет ететін белгілерді қадағалап отырады. Трансформациялық көшбасшының маңызды құралы шешендік (коммуникативтік) іскерлігі болып табылады, олар күшті әрі өз-ісіне сенімді адамның келбетін жасап, адамдарды сендіреді және көшбасшылықтың негізі болып табылады. Көшбасшы мұндай қатынастарды елдің бәрімен орнатнаса да, оларға солай болып көрінеді (Tichu L Devanna, 1986).

- Көшбасшының қол астындағы қызметкерлері онымен байланысын сезініп, ол суреттеген идеалды қабылдағандықтан, өз жеке мүдделерінен жоғары, маңызды міндеттерге бағыттталып, осы идеалға жетісу алатындықтарын сезінеді (Hughess, Cinnett L Curphy, 1996).

Харизмалы көшбасшы.

- Харизмасы бар көшбасшы «өз қол астындағыларға өзінің жеке қасиеттерінің арқасында күшті және елден ерекше әсер ете алады (HouseL Baetrz, 1979). Адамдар өздерін осындай көшбасшымен бірлікте сезініп, оның соңынан оңайлықпен ереді. Харизманың негізі, адамның әулиелігімен үлгілілігіне және ол орнатқан тәртіпке берілу» болып табылады (Weber,1972). Харизмасы бар жетекшіге өз ісіне шексіз сену тән. Өз- өзіне сынап, күмәндандудың орнына өз мақсаты мен дүниеге деген көзқарасының дұрыстығына ол кәміл сенеді.

- Осы шектен асқан сеніміне бола, ол сендіре алады. Атап айтсақ, бір ғана "біз мұны жасаймыз!" деген сөзінің өзі керек кезінде қатты көтеріп кетуі мүмкін (Vroom, 1964). Харизмалы жетекші дәлелдердің көмегімен емес, өзінің жеке тұлғалық қасиеттері мен сендіреді. Ол қол астындағыларды өзінің ерекше тұлғалық қасиеті арқылы қанаттандырып, соңына ерте алады.

- Харизмалық жетекшіге деген эмоционалды қатынас туралы айтқанда, идентификация мен проекция сияқты психологиялық қорғаныс механизмдерін ескеру қажет. Сөйтіп, қызметкерлер өзінің жетекшісін идеал қылып, оны өздерінен «бір бас» жоғары деп санайды (проекция), бірақ сөйте тұра өздерін оның бір бөпшегі деп сезінеді (идентификация)

- Проекция мен идентификация механизмдері мен коса имитация механизмі
де жүреді, себебі әрекеттік ленгейде харизмалық жетекші рөлдік үлгі болып көрінеді (Bandura, 1979). Кейбір авторлар (Yebert L Rosenstiel, 2002) трансформациялық және харизмалы көшбасшылықты бір деп санауға бейім.
Yewell (2001) трансфар-мациялық көшбасшылық кел беттен басталады деп көрсетеді (транс фармациялық көшбасшы өзгерудін суретін салады, соңынан ерген берді оған жетуге ұмтылдырады және осы өзгерістерді мекеме өміріне енгізеді). Харизмалы көшбасшылық адамнан басталады (харизмалы көшбасшы адамдарды сендіріп, оларды өзінің құндылықтары мен мақсатын қабылдауға өзінің жеке даралығы мен контакт ісінің арқасында мәжбүр қылады).

- Характерологиялық ұстанымның аумағында алынған нәтижелерді бағалай келе, олардың психологтарды көшбасшылық феноменін түсінуге біртабан жақындатқандығын айта кету керек. Сонымен қатар, бұл бағыттағы нақты шектеулер, одан да сәтті көшбасшылар қажеттігі туындағанда және соған байланысты кәсіби оқыту мәселесіне қатысты пайда болады. Бұл қиыншылықтарды белгілі бір дәрежеде жеңуге көшбасшылықты зерттеудегі мінез - құлықтық ұстаным көмектеседі

Мінез-құлықты құс таным тұрғысынан алғанда көшбасшылардың қандай типтері бар?

- Ең кең тараған көшбасшылықтың мінез-құлыққа бағытталған типологиясы Левин, Липпитт және Уайтт атты авторлар меншігінде (Jewin, Lippitt & White, 1939). Олар ұсынған модельдің мәні - қол астындағылардың іс-әрекетіне байланысты шешімді кім қабылдайтынын анықтау. Осыған байланысты ғалымдар көшбасшылықтың авторитарлық, демократиялық және либералдық стильдерін анықтайды. Авторитарлық көшбасшы барлық шешімді өзі қабылдайды және орындатады. Онымен салыстырғанда демо-кратиялық көшбасшы топ мүшелерінің барлық шешімдерді қабылдауға қатысуларына түрткі болады және көмектеседі.

- . Либералдық көшбасшы сыртай бақылаушы позициясында болады және шешім қабылдауға, тек қана әдейі сұрамаса, қатыспайды. Көшбасшылардың мінез-күлкындағы аталған өзгешеліктер көшбасшылық стилдің мінез-құлыққа әсерін анықтауға арналған. Бірқатар зерттеулерде (Yastie, 1994) адамдарға демократиялық көшбасшылық көбірек ұнайтындығы көрсетілген, ол жұмыс бригадаларындағы өзін өзі басқару, оңайлатылған ұйымдастырушылық иерархия және қызметкер-лерге көп құқық беру сияқты формада көрініс береді. Сонымен қатар, авторитарлық көшбасшылық белгілі-бір себептерге байланысты қызметкер-лерге қысым түскен жағдайда, еңбек өнімділігін жоғарылататындығы анықталған (Rosembaum L Rosenbaum, 1971). Егер қанағаттанушылық мақсатқа тиімді жетумен байланысты болса, мұндай жағдайда адамдар көбінесе авторитарлық көшбасшылықты бағалайды.

- Басқалар авторитарлық стильді жоғары өнімділікпен, бірақ төмен қанағаттану мен байланыстарды (smither, 1993). Мінез құлықтық бағытта жүргізілген зерттеуді қорытынды-лай келе, тиімді көшбасшылық кілті -қандай жолмен керемет көшбасшы болуға үйрету деген идея (қызметкерлер мен жұмыс туралы қамқорлық көрсету тұрғысынан) тиімді көшбасшылықты тез қамтамасыз ететін құрал ізденушілерге ұнамды көрінуі мүмкін. Соған қарамастан керемет көшбасшы ұғымын тым карапайын деп түсіну, басқа бағыттардың пайда болуына алып келеді, соның бірі – ықтималды ұстаным.

