

ЛІТЕРАТУРА

1. Kashdan T. B., Morina N., Priebe S. Post-traumatic stress disorder, social anxiety disorder, and depression in survivors of the Kosovo War: Experiential avoidance as a contributor to distress and quality of life. *Journal of Anxiety Disorders*. 2009. Vol. 23, no. 2. P. 185–196. URL: <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2008.06.006>
2. Metacognitive awareness and prevention of relapse in depression: Empirical evidence. / J. D. Teasdale et al. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 2002. Vol. 70, no. 2. P. 275–287. URL: <https://doi.org/10.1037/0022-006x.70.2.275>.
3. Крук І. М., Григус І. М. Сучасний погляд на психологічну реабілітацію військовослужбовців з посттравматичним стресовим розладом. Реабілітаційні та фізкультурно-рекреаційні аспекти розвитку людини (Rehabilitation & recreation). 2023. №. 15. P. 50–56. URL: <https://doi.org/10.32782/2522-1795.2023.15.6>.
4. R. Shafran et al. The concept and definition of ‘low intensity’ cognitive behaviour therapy. *Behaviour Research and Therapy*. 2021. P. 103803. URL: <https://doi.org/10.1016/j.brat.2021.103803>
5. van der Velden P. G., Wittmann L. The independent predictive value of peritraumatic dissociation for PTSD symptomatology after type I trauma: A systematic review of prospective studies. *Clinical Psychology Review*. 2008. Vol. 28, no. 6. P. 1009–1020. URL: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2008.02.006>
6. Зеленська К. О. Клініко-психопатологічні та патопсихологічні особливості непсихотичних психічних розладів у осіб, які постраждали від бойових дій (комбатантів, волонтерів та вимушених переселенців). *Український вісник психоневрології*. 2022. Т. 30, № 1. С. 48–51.

Крива Уляна

Науковий керівник – викл. Блозва Павло

СТИЛЬ ЛІДЕРСТВА ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

В умовах динамічних соціальних змін, зростання суспільної невизначеності та підвищення вимог до ефективності управління особливої значущості набуває обґрунтування стилів лідерства як психологічного феномену. При цьому стиль лідерства, відображаючи особистісні риси-якості, домінуючі мотиви, систему цінностей, комунікативні стратегії та специфіку впливу керівника на групу, не зводиться лише до набору управлінських прийомів і становить собою цілісний інтегральний конструкт, що в підсумку визначає ефективність управлінської діяльності. Відтак обґрунтування стилів лідерства як холістичного, складного й багатовимірного соціально-психологічного явища дає змогу виявити фактори, що визначають ефективність управлінської діяльності.

Аналіз психологічної літератури (В. Бочелюк [1], А. Клочко [2], Н. Мала [3], Л. Скібіцька [4], О. Скар [5] та ін.) дає змогу стверджувати, що показує, що стиль лідерства виступає підґрунтям владних взаємодій, механізмів прийняття рішень і формування психологічного клімату організації. Проте соціально-психологічні характеристики стилю лідерства у доступній літературі не розглядалися, що визначило актуальність проблеми дослідження.

Мета статті – обґрунтування стилю лідерства як соціально-психологічного феномену.

В сучасній соціальній психології, що науково характеризує міжособистісні взаємодії та організаційні процеси, категорія лідерства відображає специфіку того, як особистість здійснює вплив, організовує спільну діяльність, формує комунікативний простір колективу та забезпечує

узгодженість спільних дій. У центрі цього явища – інтеграція внутрішніх особистісних якостей, соціальних очікувань й ситуаційних вимог, що разом визначають характер взаємодії лідера з групою. Тому вивчення лідерства та його стилів уможлиблює розуміння закономірностей поведінки керівника, виявлення механізмів його ефективного впливу на персонал та окреслення факторів, які сприяють ефективному функціонуванню спільнот та організацій.

Як показує аналіз психологічних джерел (В. Бочелюк [1], А. Клочко [2], Н. Мала [3], Л. Скібіцька [4], О. Скар [5]), лідерство – це комплексний соціально-психологічний феномен, який охоплює процес впливу однієї особи або групи осіб на інших з метою організації спільної діяльності, спрямованої на досягнення значущих цілей. До того ж лідерство, виявляючись у формальному або неофіційному контекстах, передбачає здатність особи ініціювати соціальні та виробничі зміни, формувати бачення майбутнього, мотивувати учасників групи, координувати їхні дії, підтримувати позитивний психологічний клімат і забезпечувати ефективне ухвалення рішень.

На основі комплексного опрацювання сучасних та класичних наукових джерел можна стверджувати, що фундаментальним чинником організації групової взаємодії є стилі лідерства. У межах психологічної теорії лідерства стиль розглядається як стабільна система поведінкових стратегій, через яку лідер реалізує свої управлінські функції, задає темп і логіку спільної роботи, формує мотиваційне середовище та сприяє (або перешкоджає) розвитку групового потенціалу. У науковій літературі (В. Бочелюк [1], А. Клочко [2], Н. Мала [3], Л. Скібіцька [4], О. Скар [5]) стилі лідерства розглядаються як складний системний конструкт, що інтегрує когнітивні, емоційно-вольові, поведінкові та соціально-комунікативні характеристики лідера.

Узагальнюючи, стиль лідерства визначимо як усталену, відносно стабільну модель управлінської діяльності керівника, які виявляються у специфічних способах взаємодії з підлеглими, розподілі владних повноважень, організації комунікації та ухваленні рішень у групі чи організації. Стиль лідерства відображає індивідуально-психологічні особливості керівника, його цінності, рівень особистісної зрілості, керівні установки та ін. Стиль визначає й те, як лідер мотивує групу, структурує робочі процеси, долає бар'єри, формує групові норми, забезпечує ефективність взаємодії чи організовує прийняття рішень.

Найбільш оптимальною класифікацією лідерських стилів вважаємо типологію К. Левіна, який виокремив три базові стилі, що відображають різні способи організації влади, розподілу відповідальності та методів координації спільної діяльності – авторитарний, демократичний та ліберальний.

1. Авторитарний стиль лідерства – описує ситуацію, коли управлінські повноваження максимально централізовані, а ключові рішення ухвалюються виключно лідером. Така модель взаємодії забезпечує високу оперативність, структурованість і дисциплінованість групових процесів, особливо у контексті жорстких часових обмежень або кризових ситуацій. Проте авторитарність обмежує можливості для самовираження учасників, знижує рівень їх автономії,

пригнічує ініціативу та часто супроводжується підвищеною напруженістю у міжособистісних стосунках. Дослідження К. Левіна засвідчили, що «за такого стилю, попри вищий обсяг виконаних завдань, групи демонструють меншу креативність, нижчу мотивацію та гіршу якість взаємодії» [2, с. 69].

2. Демократичний стиль лідерства – передбачає включення членів групи у процеси вироблення рішень, визначення цілей і планування шляхів їх досягнення. Лідер при цьому виконує роль фасилітатора, підтримує відкритість комунікації, стимулює обмін думками та заохочує ініціативність. Такий стиль сприяє формуванню сприятливого психологічного клімату, підвищенню довіри й відповідальності, зміцненню суб'єктності учасників управлінської взаємодії. Водночас «демократичність лідерства може знижувати темп виконання завдань і створювати ризики надмірної тривалості дискусій, що уповільнює ухвалення управлінських рішень» [2, с. 70].

3. Ліберальний стиль лідерства – визначається мінімальною регуляцією діяльності групи з боку лідера та наданням учасникам майже повної свободи у виборі способів виконання завдань. У такій моделі лідер переважно виконує функції консультанта або модератора, тоді як відповідальність за організацію діяльності переноситься на групу. Такий стиль може бути продуктивним у групах з високим рівнем професійної зрілості, самостійності та самоорганізації, а також за неформального характеру взаємодії та значної гнучкості робочих процесів. Водночас «за недостатньої дисципліни чи низької мотивації працівників такий лідерський стиль може призводити до хаотичності, втрати орієнтирів та зниження ефективності професійної діяльності» [2, с. 70].

Що стосується загальної ефективності різних стилів лідерства, то вчена Л. Скібіцька доводить, що найбільш ефективним у груповій взаємодії є комбінований стиль, що інтегрує демократичні методи із помірними елементами авторитарності та дає змогу одночасно забезпечити співучасть й ініціативність членів групи та зберегти лідерську визначеність, необхідну для чіткої координації та персональної відповідальності за кінцевий результат [4]. В. Бочелюк наголошує, що кожен стиль поєднує певні переваги та обмеження, які визначають ефективність колективної роботи, рівень довіри, мотивацію та емоційно-психологічну атмосферу у групі. Саме тому, за його висновками, гнучкість лідера у зміні стилю відповідно до ситуації та потреб учасників стає ключовою умовою результативної групової діяльності [1]. На думку О. Скар, ефективний лідерський стиль ґрунтується на чіткому розумінні мети, завдань, потенціалу та ціннісних орієнтацій учасників, а також на здатності адаптуватися до змінних обставин. Саме така гнучкість дає змогу оптимально організувати процес прийняття рішень, підтримувати конструктивну взаємодію та здійснювати вплив, спрямований на досягнення спільних цілей [5].

Н. Мала також акцентує увагу на тому, що ефективність сучасного лідера визначається його здатністю до адаптації – умінням модифікувати власний стиль відповідно до умов

зовнішнього середовища, рівня розвитку групи та специфіки завдань, які стоять перед колективом. Науковиця підкреслює, що така гнучкість дозволяє лідеру підтримувати високе задіяння учасників, формувати позитивний психологічний клімат та забезпечувати стабільну результативність групової діяльності навіть у ситуаціях невизначеності чи зростаючих зовнішніх вимог [3].

Зазначимо, що сучасний лідер не може обмежуватися одним домінуючим стилем, оскільки групові процеси є динамічними та контекстуально залежними. Тому слід підкреслити значення комбінованих та інноваційних лідерських стилів, які дозволяють оптимально реагувати на зміну ситуаційних вимог, рівень самостійності учасників групи та характер завдань. Тому гнучке поєднання елементів різних стилів – відкритого, демократичного, авторитетного чи підтримувального – забезпечить вищу результативність групової діяльності, підтримає мотивацію та психологічний комфорт, а також стимулюватиме розвиток особистісного потенціалу учасників управлінської взаємодії.

Отже, стилі лідерства як соціально-психологічний феномен відображають різні способи організації впливу, взаємодії та регулювання поведінки у групі, визначаючи як динаміку колективної діяльності, так і якість керівництва та соціально-психологічний клімат організації. Такі стилі постають в результаті поєднання особистісних характеристик лідера, його ціннісних орієнтацій, комунікативних стратегій, здатності враховувати потреби і потенціал учасників групи. Проаналізовані авторитарний, демократичний і ліберальний стилі демонструють різні моделі взаємодії лідера та підлеглих (від жорсткого контролю до максимальної автономії), що по-різному впливає на мотивацію, ініціативність, креативність і згуртованість колективу. Ефективність певного стилю залежить від здатності лідера комбінувати доступні управлінські засоби, забезпечуючи баланс між результативністю діяльності й підтримкою позитивної міжособистісної взаємодії та групової динаміки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бочелюк В. І. Індивідуальні стилі управління керівника : до постановки проблеми. Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2016. № 2 (40). С. 16-26.
2. Ключко А.О. Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій : монографія. Біла Церква, 2021. 300 с.
3. Мала Н.Т. Класифікація стилів керівництва та лідерства. Вісник НУ «Львівська політехніка». 2006. № 517. С. 22-29.
4. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 181 с.
5. Скар О. Соціально-психологічні моделі поведінки лідерів. Соціальна психологія. 2017. №2. С. 39-46.