

UOT 159.9

Кямаля Камиль гызы Мамедова
диссертант по программе доктора философии
Институт Образования Азербайджанской Республики
<https://orcid.org/0000-0002-2830-401X>

ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА СТУДЕНТОВ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНУЮ АКТИВНОСТЬ

Kəmalə Kamil qızı Məmmədova
fəlsəfə doktoru proqramı üzrə dissertant
Azərbaycan Respublikasının Təhsil İnstitutu

TƏLƏBƏLƏRİN LİDERLİK KEYFİYYƏTLƏRİ VƏ SOSIAL FƏALLIĞA ONUN TƏSİRİ

Kamala Kamil Mammadova
doctorial student in the program of doctor of philosophy
Institute of Education of the Republic of Azerbaijan

STUDENT LEADERSHIP AND INFLUENCE FOR SOCIAL ACTIVITY

Резюме. В роли лидера могут выступать студенты, умеющие оказывать влияние на других, склонять их к деятельности. Лидер отличается своей работоспособностью и личностными качествами, умением входить в общение, создавать связь с людьми. Именно за счет этих особенностей он умеет оказывать влияние на психологию людей. В статье описывается эксперимент с выведением итогов проведенным в Академии Физической Культуры и спорта.

Ключевые слова: лидер, личность, студенты, социальная активность, межличностные отношения, коллектив

Xülasə. Başqalarına təsir göstərə və işləməyə inandıra bilən tələbələr lider kimi fəaliyyət göstərə bilərlər. Lider iş qabiliyyəti və şəxsi keyfiyyətləri, ünsiyyətə girmək, insanlarla əlaqələr yaratmaq qabiliyyəti ilə fərqlənir. Məhz bu xüsusiyyətlərinə görə insanların psixologiyasına təsir göstərə bilər. Məqalədə Bədən Tərbiyəsi və İdman Akademiyasında aparılan bir təcrübə və təcrübənin nəticəsi təsvir edilmişdir.

Açar sözlər: lider, şəxsiyyət, tələbələr, sosial fəallıq, şəxsiyyətlərarası münasibətlər, kollektiv

Summary: Students who can exert influence on others and persuade them to work can act as a leader. The leader is distinguished by his ability to work and personal qualities, the ability to enter into communication, create a relationship with people. It is due to these features that he is able to influence the psychology of people. The article describes an experiment with the conclusion of the results conducted at the Academy of Physical Culture and Sports.

Key words: leader, personality, students, social activity, interpersonal relationships, collective

В психологической литературе проблема роли лидера в деятельности группы в различных аспектах исследована психологами зарубежных стран. Общие выводы, полученных в результате этих исследований таковы, что каждый член группы отличается в зависимости от личных качеств, качествами ра-

ботоспособности, социальному статусу в группе. С этой точки зрения группа имеет свою структуру, и члены группы – иерархию. Во главе этой иерархии стоит лидер группы. Лидер же берет на себя определенную ответственность, которая должна совпадать с интересами группы, а также обеспечи-

вать интересы группы. Как правило, лидер группы может не быть его официальным руководителем. Но в большинстве случаев официальный руководитель становится и лидером группы. Когда лидер не является руководителем, психологическая среда группы зависит от их взаимоотношений.

«В роли лидера могут выступать работники, умеющие оказывать влияние на других, склонять их к деятельности. Лидер отличается своей работоспособностью и личностными качествами, умением войти в общение, создавать связь с людьми. Именно за счет этих особенностей он умеет оказывать влияние на психологию людей. В ряде случаев в роли лидера выступает и группа людей» (1, с. 225).

Психологи обосновывают наличие трех функций лидерства. К ним относятся:

- 1) организаторская функция лидера;
- 2) информационная функция;
- 3) функция социализации.

Эти функции составляют единство, однако их нельзя и идентифицировать. В организаторскую функцию лидера входит: определение общей цели группы; принятие решения; планирование предстоящих задач, контролирование выполнения работы и др. Кроме того, проводить прием на работу, распределять обязанности и роль. Другая функция лидера заключается в сборе информации, доведение их до сведения работников, на этой основе создание связей между работниками. Третья функция – социализация – связана с взаимоотношениями членов группы с лидером, с вопросами духовно-нравственного воспитания и организацией свободного времени.

Проблему лидерства стали исследовать в разных аспектах. Американский психолог Дж.Морено предпочел изучить его социометрическим методом. Этим методом он исследовал лидера и качества лидерства.

В другом направлении изучались взаимоотношения между группой и лидером. Считалось, что лидер – это лицо, способный объединить людей вокруг общей цели. Он в тоже время определяет пути практического решения проблемы.

Одна часть как советских, так и западных психологов употребляли термин «харизматичный лидер» и считали, что более важ-

ным для лидера являются его личностные качества. К. Левин, Л. Фестингер и другие, особо отмечая функции и поведение лидера, организованность группы, наличие в ней положительной психологической среды связывали с лучшими качествами лидера. Показывали, что конфликты, расколы, негативная психологическая среда вытекают из отрицательных качеств лидера.

В изучении проблемы лидерства важное значение представляют основанные К. Левином «теория группы», «динамика группы». По мнению К. Левина, в конце процесса деятельности каждый старается удовлетворить свои потребности. К потребностям он относил биологические и социальные факторы. Их удовлетворение создает у человека недовольство, задержку, какая-либо трудность создают в психике напряженность, и это находит свое отражение в поведении. Таким образом, по мнению К. Левина, в теории поля преимущественно должно быть изучено поведение личности. Теории поля К. Левина представляет интерес также в аспекте изучения динамику группы и активности. Теория личности и динамика группы особое значение представляет в изучении социальной активности студентов. Это, с одной стороны, вытекает из возрастных и психологических особенностей студентов, с другой – из особенностей деятельности. Ученики К. Левина Р. Липпит, Л. Фестингер, Дж. Келли, развивая его идеи, изучили проблемы лидерства в группе, организованность группы, коммуникацию и др. Л. Фестингер, изучая общение и коммуникацию в группе, создал теорию «когнитивного диссонанса».

По мнению Л. Фестинга, в сознании человека часто происходит диссонанс (разный подход между двумя знаниями). Этот диссонанс по привлекательности и степени значимости оказываются близкими друг другу. После выбора одного из них человек уверяет себя в том, что этот вариант более близок и более полезен. Любой человек для проверки своего поступка и мнения, устранения диссонанса советуется со своими товарищами и друзьями.

В психологической литературе отмечается, что деятельность коллектива, группы, психологическая среда, система отношений все это влияет на формирование личности,

на нравственное воспитание и культурный уровень. То есть образ жизни группы, сфера деятельности определяет образ мышления и поведения его членов. А на их основе формируются нравственное сознание и нравственное воспитание.

Одним из качеств, свойственных лидеру является формирование в группе общественного мнения, совместная работа. Здесь роль лидера в формировании личности и нравственного воспитания членов группы, незаменима. Вместе с тем, известно и то, что каждая сфера деятельности имеет свои правила, систему взглядов, довольные и недовольные стороны. А функция лидера заключается в усреднении разных взглядов, создании единства общей цели.

Р. Беез и Ф. Слейтер, изучая малые группы, состоящие из 3 - 6 человек, приходят к такому выводу о том, что здесь можно выделить два лидера группы:

- 1) деловой;
- 2) эмоциональный.

По их мнению, некоторые члены группы основными считают задачи, стоящие перед группой, средства достижения цели, а другие – межличностные отношения. Р. Беез и Ф. Слейтер первыми называют инструментальными, а вторыми – экспрессивными лидерами.

С целью изучения взаимовлияния социальной активности и лидерства мы решили изучить дифференциацию роли лидерства в трех футбольных командах, состоящих из студентов Азербайджанской государственной академии физического воспитания и спорта. Известно, что в командах лидеры не назначаются, и эти команды официально не регистрируются. Они создаются из любителей с согласия студентов и усилиями тренеров. Беседа, проведенная с членами команды и тренерами во время тренировки, а также наблюдения во время тренировок и соревнований показали, что соревнования для них носят личную значимость. Повышается и их мотивация деятельности. Отметим и то, что нас больше всего интересовали личные качества, общение и взаимоотношения эмоциональных и деловых лидеров. Эмоциональные и деловые лидеры, относящиеся к обеим группам, свои роли выполняют по-разному.

Стало известно, что конфликты между членами команды и эмоциональными лидерами по сравнению с деловыми лидерами происходит более часто. Выявилось, что делового лидера больше интересует достижение поставленной цели перед группой, а эмоционального лидера – сохранение взаимоотношения и психологического климата внутри группы.

В тоже время было определено, что лидерство в структуре команды связано не только горизонтальными взаимоотношениями, но и вертикальными.

Это подводит к тому, что в структуре команды следует соблюдать иерархию, во главе которой стоит лидер. Нас интересовало также индивидуально-психологические особенности лидеров, и влияние этих качеств на членов команды. Их качества и деятельности мы условно назвали «эффективными» и «неэффективными». Выявилось, что носители обоих качеств со стороны членов команды оцениваются идентично. То есть, основное сходство здесь – стремление к лидерству, серьезность, доброжелательность, уступчивость и др.

Основное различие проявляется в социально-психологической среде. То есть деятельность лидера основывается на общественных или эгоистических мотивах. Для выявления этого членам команды нами был задан два вопроса. Первый вопрос был характерен для делового лидера, второй – для эмоционального лидера.

1. Кого вы из членов команды по иерархии считаете важным игроком в первую, во вторую и третью очередь?

2. В налаживании взаимоотношений и общении кого из членов команды, по-вашему, по иерархии можно считать первым, вторым, третьим?

Как лидер команды было принято совокупность полученных ответов. Мы одновременно этими же вопросами обратились к тренерам команд. Затем сравнили оценки членов команды и тренеров. Оказалось, что эмоциональные и деловые лидеры оцениваются по-разному товарищами по команде и тренерами.

Результаты эксперимента показали, что при высокой мотивации деятельности личностные качества лидера не представляет такого важного значения. Как было отмечено выше, для членов команды спортивные соревнования носят личную значимость: повышается мотивация. Различие проявляется в качествах эмоционального и делового лидера.

Как правило, большинство коллективов часто имеют ряд схожих качеств в лидере. Так, у деловых лидеров проявляются качества, характерные эмоциональным лидерам, и, наоборот, у эмоциональных лидеров проявляются качества, характерные деловым лидерам. Вместе с тем, каждая сфера деятельности имеет свои специфические стороны. Известно, что в спортивных соревнованиях основная деятельность – это игра и соревнование. Общение здесь не решающее. Поэтому в командах с эмоциональным лидером, и в командах с деловым лидером приоритет отдается преимущественно деловым качествам.

Анализ результатов опроса показал, что делового лидера как положительное качество характеризовало 63,5% членов команды, а 36,5% считали положительным качеством, эмоционального лидера. Как видно, между сферой деятельности команды и роли лидерства, между индивидуально-психологическими особенностями имеется определенная зависимость. В тоже время стало известно, что команда делового лидера больше побеждала в проводимых соревнованиях. Однако, выявилось и то, что в команде делового лидера случаи напряженности происходят более чаще. Такое положение особенно проявляется перед соревнованием. Это нашло свое подтверждение и при беседе с членами команды. Было выявлено и то, когда имеется конкретная цель и сама деятельность носит деловой характер, деловые лидеры проявляют большую активность и принимаются со стороны товарищей. На деятельность команды они относятся как своей личной работе. Победу команды считают преимущественно своей заслугой. Не хотят смириться с поражением, виновником поражения считают или всю команду, или отдельных игроков. Именно по этой же причине взаимоотношения, дружелюбие и между чле-

нами команды, и между членами команды и лидером оказываются на низком уровне.

В команде эмоционального лидера, наоборот, несмотря на наличие напряженности перед соревнованием и после соревнования влияние ее на межличностные отношения бывает незначительным и вскоре устраняется. Эмоциональные лидеры победу команды считают заслугой всех ее членов. При поражении не обвиняет членов команды.

Ход эксперимента показал, что команда лидера, объединяющего в себя и особенности делового, и эмоционального лидерства, оказывается в более приемлемом психологическом состоянии. У них, с одной стороны устремленность к победе бывает выше, с другой – отсутствуют проблемы в сфере взаимоотношения и общения.

В группах, где стабильны взаимоотношения, психологический климат, как правило, члены группы довольны своей позицией. А в группах делового лидера, как правило, члены проявляют недовольство своей позицией, что оказывает влияние на психологический климат. В группах же эмоционального лидера члены не так высоко оценивают свои возможности. Хотя у многих участников этой группы проявляются лидерские качества.

Следует отметить и то, что мнения тренеров о команде и ее отдельных членах адекватны с мнениями членов команды эмоционального лидера. В команде же делового тренера мнения не совпадают с мнением тренера. Как видно, по деятельности группы выделяются два вида лидера. Один из них – деловой лидер – больше внимания уделяет самой деятельности, а другой – эмоциональный лидер – на межличностные отношения.

Выше нами было отмечено наличие связи между социальной активностью и личностными качествами лидера и деятельностью группы. Деловые лидеры более активны в тех общественных работах, в которых можно выделяться и отличаться. А в командной деятельности они достижения команды отождествляют своими достижениями. Для них личная позиция более важно.

Для эмоциональных лидеров более приоритетны интересы коллектива.

Как видно, социальная активность оказывается более эффективным тогда, когда способствует воспитанию, развитию и формированию морально-нравственных ценностей личности.

Актуальность. Повышение общественно-политической и социальной активности личности означает одновременно формирование людей, являющихся носителями национально-нравственных ценностей. На современном этапе, когда значительно повышается роль личности в социально-экономическом развитии страны, особую актуальность представляет социальная активность студенческой молодежи.

Литература:

1. Bayramov, Ə.S. Sosial psixologiya. Dərslik. / Ə.S. Bayramov, Ə.Ə. Əlizadə – Bakı: Qapp-poliqraf, – 2003, – 356 s.
2. Əliyeva, K.R. Şəxsiyyətin yaradıcı potensialının formalaşmasının psixoloji problemləri. Psixologiya elmləri doktorluq dissertasiyası, avtoreferat. – Bakı, – 2008, – 66s
3. Артемова, Т.И. Психология способностей и всестороннее развитие личности. – М.: Наука, – 1978, с. – 142-155
4. Афанасьев, В.Г. Человек в управлении обществом. – М.: Политиздат, – 1977, – 302 с
5. Галам, С., Москович, С. Теория принятия коллективных решений в иерархических и неиерархических группах. Психологический журнал, – 1992, № 6, –93-103 с.
6. Зеленецкий, Я.К. Организация трудовых коллективов. – М.: Прогресс, – 1971, – 139 с.
7. Hogg ,M., Abrams, D. Social motivation, self – esteem and social identity//Sosial identity theory. Constructive and critical advances. L./: Routledge, – 1990, – p.28-47

E-mail: kama_madatova@mail.ru

Рецензенты: *док.наук по психол., проф. Р.И. Алиев*
док.наук по пед., проф. Г.Г. Ахмедов

Redaksiyaya daxil olub: 28.03.2022.