

РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФАКТОРА В ТРАНСФОРМАЦИОННОМ И ТРАНСАКЦИОННОМ ЛИДЕРСТВЕ

Шутенко Е.Н.¹, Зайцева И.А.²

¹Шутенко Елена Николаевна – кандидат психологических наук, доцент;

²Зайцева Ирина Анатольевна – магистрант,

кафедра экономики и организации производства,

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,
г. Белгород

Аннотация: в статье анализируются взаимосвязь трансакционного и трансформационного лидерства, влияние и роль психологического фактора, важность инновационного поведения.

Ключевые слова: лидерство, инновация, психологический фактор.

Инновационное поведение сотрудников имеет большое значение для организационной эффективности и жизнедеятельности. Особенно в быстро меняющейся среде бизнеса, становится все более важным иметь возможности для конкурентного преимущества. Потому как сотрудники придумывают и внедряют инновационные решения, необходимость определения, как менеджмент может повлиять на инновационное поведение этих сотрудников, дает возможность получить конкурентное преимущество [3]. Поэтому вопрос исследования лидерства и его практики очень важен и заключается в определении того, как руководство может стимулировать инновационное поведение сотрудников.

Теории трансформационного лидерства подчеркивали стимулирование инноваций как ключевую лидерскую функцию. Трансформационное лидерство, в отличие от транзакционного лидерства, утверждалось как особенно эффективный способ развития инновационного поведения. Тем не менее эмпирические данные о роли трансформационного и транзакционного лидерства в формировании последовательного инновационного поведения являются недостаточными и противоречивыми: некоторые исследования выявляют положительные эффекты, а другие - отрицательные. Эти противоречивые данные свидетельствуют о том, что наше понимание взаимоотношений между трансформационным и транзакционным лидерством и инновационным поведением может быть полезно для идентификации переменных, от которой эти отношения являются зависимы, и которые помогают прогнозировать и понимать, когда эти отношения будут положительными, а когда отрицательными. Такая ориентация на закономерность в отношениях лидерства и инноваций также согласуется с подкрепляющими подходами в исследовании лидерства в целом, которые определяют эффективность поведения руководства в зависимости от факторов лидерства в целом [6].

Взаимосвязь между трансформационным лидерством и последовательным инновационным поведением так же, как и взаимоотношениями между транзакционным лидерством и последовательным инновационным поведением зависят от психологического фактора расширения возможностей. Поэтому психологическое расширение следящего субъекта должно смягчать эффективность трансформационного и транзакционного лидерства в формировании последовательного инновационного поведения.

По мнению П.С. Глухова, трансформационное лидерство определяется как стиль руководства, который трансформирует последователей, чтобы подняться над их личными интересами, изменив их моральный дух, идеалы, интересы и ценности, мотивируя их работать лучше, чем первоначально ожидалось. Трансформационное лидерство - это конструкция более высокого порядка, состоящая из многих компонентов [2]. Компонентное идеализированное влияние влечет за собой необходимость служить образцом для подражания и жертвовать для коллективной выгоды, тем самым побуждая работников делать то же самое [3]. Вдохновенная мотивация подразумевает выражение энергичного видения.

Инновационное поведение - это многоступенчатый процесс распознавания проблем, генерация идей и решений, построение поддержки идей и их реализации. Творчество, таким образом, является важной частью инновационного поведения. Утверждается, что помимо того, что на него влияют знания, навыки и способности, новаторское поведение во многом определено мотивационным процессом [2].

Джон Шин в своих трудах писал, что инновация занимает центральное место в мышлении о трансформационном лидерстве. Концепция трансформационного лидерства была разработана вокруг лидеров, которые трансформируют существующее положение дел. Басс предположил, что трансформационные лидеры, в отличие от лидеров транзакций, более новаторские, имеют больше новых идей и могут привести к серьезным положительным изменениям. Трансформационное лидерство рассматривается как положительное дополнение к транзакционному лидерству, которое представляет собой обменные отношения, в которых уточняются ожидания и решаются непосредственные интересы лидеров и последователей. Можно утверждать, что транзакционное лидерство негативно связано с новаторским поведением, поскольку оно в большей степени ориентировано на производительность

субъективную и в меньшей степени на стимулирование новых видов деятельности (что может быть особенно вредно для тех организаций, где инновации не являются явной частью описания должностных обязанностей) [5].

Психологическая составляющая - это психологический фактор, присущий индивидуумам, отражающий активную ориентацию на рабочую роль. Психологическое расширение возможностей - это мотивационная конструкция, возникающая из восприятия работником возможности выбора в иницилирующих и регулирующих действиях, имеющих последствия эффективного выполнения работы (то есть, самоэффективность), создающих возможность воздействия на окружение и создающих возможность эффективного выполнения работы [7].

Предполагается, чтобы трансформационное лидерство было более эффективно в формировании инновационного поведения в условиях высокого психологического расширения, чем в условиях низкого психологического расширения прав и возможностей, тогда как транзакционное лидерство, скорее всего, будет пагубным для инновационного поведения в условиях высокого психологического посвящения.

Исходя из вышесказанного необходимо провести анализ двух заключений:

1: Взаимосвязь между трансформационным лидерством и последовательным инновационным поведением сдерживается психологическими полномочиями, так что отношения положительны с высоким психологическим посвящением и слабее с низкими психологическими полномочиями.

2: взаимосвязь между транзакционным лидерством и последовательным инновационным поведением смягчается психологическими полномочиями, так что отношения являются отрицательными с высоким психологическим посвящением и слабее с низкими психологическими полномочиями.

Для того, чтобы провести сравнительный анализ поведения и выявить взаимосвязь между факторами, учеными было проведено исследование методом описательной статистики и корреляции между переменными. Регрессионный анализ для проверки гипотез, иерархический регрессионный анализ был выполнен с использованием центрированных переменных и парного удаления. Перечень исследуемых переменных по субъектам исследования: пол, возраст, уровень образования, трансформационное лидерство, транзакционное лидерство, психологический фактор, инновационное поведение [7].

В соответствии с заключением 1, было обнаружено взаимодействие между трансформационным лидерством и психологическим расширением возможностей, как это видно на рисунке 1. Чтобы определить характер этого взаимодействия. Для лиц с высоким уровнем психологических возможностей (одно стандартное отклонение выше среднего) была обнаружена положительная связь между трансформационным лидерством и инновационным поведением. Для лиц с ограниченными возможностями (одно стандартное отклонение ниже среднего) трансформационное руководство не имело никакого отношения к инновационному поведению.

Как и ожидалось (заключение 2), выявлена умеренность благодаря психологическому расширению возможностей взаимодействия между транзакционным лидерством и инновационным поведением (рисунок 2). Простой анализ склонов показал, что для высоких психологических возможностей есть негативная связь между транзакционным лидерством и инновационным поведением. Для более низких уровней психологического посвящения отношения и взаимосвязи между ними не были обнаружены.

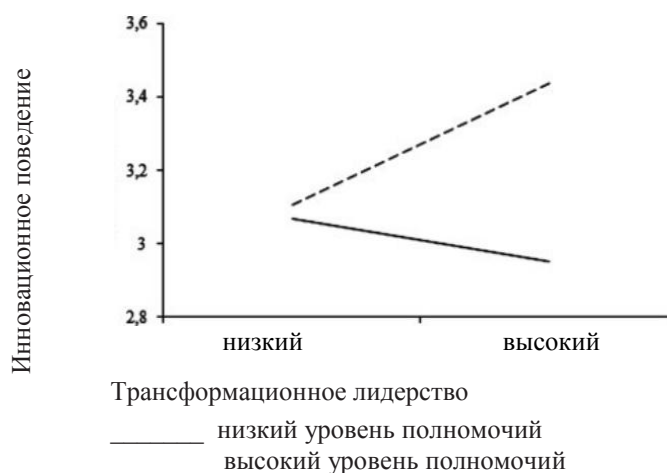


Рис. 1. Взаимодействие между трансформационным лидерством и влиянием психологического фактора на инновационное поведение

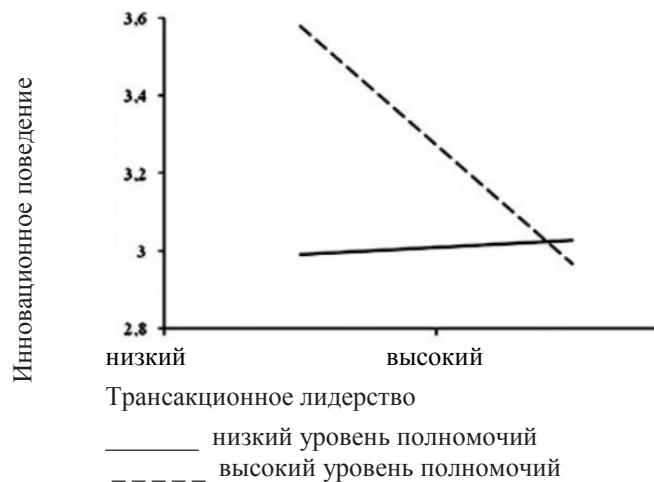


Рис. 2. Взаимодействие между трансакционным лидерством и влиянием психологического фактора на инновационное поведение

Результаты настоящего исследования подразумевают, что трансформационное лидерство может способствовать увеличению инновационного поведения сотрудников. Тем не менее, организации не должны просто способствовать трансформации или препятствовать лидерству в транзакциях, но должны учитывать психологическое расширение прав и возможностей работников. Поскольку инновации все более важны для организаций, изучение того, что влияет на инновационное поведение сотрудников, становится все более важным. Трансформационное лидерство связано только с ростом последовательного инновационного поведения, когда психологические полномочия у лидеров высоки.

Список литературы

1. *Вовна О.С.* Лидерское поведение руководителя, ориентированное на развитие подчиненных: различия на организационных уровнях // *Организационная психология*, 2016. № 2.
2. *Глухов П.С.* Стили лидерства в инновационной деятельности: феноменология и эмпирические исследования // *Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология*, 2013. № 4.
3. *Мосс С.А., Ритосса Д.А.* Влияние ориентации цели на ассоциацию между стилем лидерства и последовательностью, творчеством и рабочими отношениями. Электронный выпуск журнала: *Лидерство*. № 3. С. 433-456, 2007.
4. *Нечушкин А.Ю.* Трансформационное лидерство как инновационный политический феномен в современной России // *PolitBook*, 2015. № 3.
5. *Органз В.* Взаимосвязи трансформационного и трансакционного лидерства. Журнал: *Организационное поведение*, JohnWiley&Sons. Ltd. № 31, 2010 г.
6. *Шин А. Дж.* Трансформационное лидерство как модератор. Журнал прикладной психологии. С. 92-94, 2014.
7. *Шутенко Е.Н.* Высшая школа как пространство самореализации студенческой молодежи // *Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право*, 2012. № 8 (127).