

ЛИЧНОСТ ЛИДЕРА И ЭФЕКТИВНО ЛИДЕРСТВО

PERSONALITY OF THE LEADERS AND EFFECTIVE LEADERSHIP

д-р Таип Јакупи²⁶⁰
д-р Марија К. Димовска²⁶¹

Садржај: *Еволуција идеје о лидерству, као једна од највише истраживаних области менаџмента, ослања се на аутономном развоју, као и на допринос различитих научних дисциплина. Интересовање у овом раду је усмерено на допринос психологије личности, укључујући личност као кључну варијаблу успешног лидерства. У овом раду је презентована теоријска разрада и емпиријска евалуација феномена лидерства, у смислу базичне структуре личности и динамичној интеракцији. Теоријске основе овог рада је Пет-факторски модел личности (Goldberg, 1993) и теорија трансформацијског лидерства (Bass и Avolio, 1994). Узорак у овом истраживању били су менаџери (54) из предузећа у Републици Македонији. Истраживачке варијабле су: базичне димензије личности (емоционална стабилност, екстроверзија, савесност и отвореност) и ефикасног лидерства. За мерење варијабла коришћени су стандардизовани упитници: Ајзенков упитник личности - EPQ и Мултифакторски упитник трансформацијског лидерства - MLQ. Статистичка анализа резултата је показала да је Петфакторски модел, са свих димензија заједно, значајно повезан са ефикасним лидерством, ($r=0,49$). Свака од димензије личности има одређени утицај, а посебно се истичу димензије: емоционална стабилност, екстраверзија и савесност. Ови налази потврђују предиктивну валидност базичне структуре личности за ефикасно лидерство, што одговара бројним налазима сличних истраживања. Ови емпиријски налази пружају снажну подршку будућим перспективима лидера, када су њихове особине у складу са наведеним моделом личности.*

Кључне речи: *личност, пет-факторски модел, ефикасно лидерство.*

Abstract: *The evolution of the idea of leadership as one of the most researched areas of management relies on autonomous development and the contribution of various scientific disciplines. The interest of this paper is focused on the psychological aspect, which involves the person as a crucial variable in successful leadership. The paper presents a theoretical elaboration and empirical evaluation of leadership phenomenon in terms of the basic structure of personality and dynamic interaction in achieving effective leadership. Theoretical basis of labor is the five-factor model (FFM) (Goldberg, 1993) and transformational leadership (Bass and Avolio, 1994). The example in this research is composed of 54 managers of companies in Republic of Macedonia, and researched variables are basic dimensions of personality and effective leadership. The variables are measured by standardized questionnaires: Eysenck Personality Questionnaire, EPQ and Multi Factors questionnaire about transformational leadership - MLQ. Analysis of the results with multiple regression showed that the five-factors model, discussed with all five dimensions together is a significant correlation with leadership ($r=0,48$). Each of the traits has a certain influence,*

²⁶⁰ Бизнис академија Смилевски, Бул. АВНОЈ 74а, 1000 Скопје

²⁶¹ Бизнис академија Смилевски, Бул. АВНОЈ 74а, 1000 Скопје

and noted role is given to the emotional stability, extraversion, conscientiousness and openness to experience. These findings confirmed the validity of the basic structure of the personality for successful leadership, which corresponds to a number of similar research findings. These empirical findings provide a strong support for the prospect of the leader, when its properties are consistent with the specified model of personality.

Keywords: personality, five-factor model, effective leadership.

УВОД

Менаџмент као процес обухвата низ специфичних функција: планирање, организовање, вођење, кадровске делатности и контролу (Armstrong, 2001). Све су функције једнако важне, међутим, влада оправдано мишљење да је вођење најважнија функција, јер свака од функција менаџмента директно зависи од вођења (Bass, 1990).

Није спорна чињеница да је вођење важна функција менаџмента. Потребно је, исто тако, јасно разграничити међусобни однос вођења и лидерства. Менаџер који је овладао улогу лидера обогаћује лидерством процес вођења. Дакле, у литератури, нарочито савременој, користи се термин лидерство за вођење које садржи компоненте лидерства. У том смислу је наша разлика између наведених концепата.

Овај рад представља спој модерних истраживачких налаза менаџмента и психологије. Теоријске основе рада су: Басова теорија трансформацијског лидерства (Bass, 1990) и Теорија пет-факторског модела личности, Голдберг, 1995.



Проф. др Тауп Јакупи је дипломирао на Универзитету "Св Ђирил и Методиј" - интердисциплинарне студије у техничком образовању. Постдипломске студије завршио је на Институту за социјална, политичка и правна истраживања, Одјел за менаџмент и стекао звање магистра менаџмента. Наслов магистарског рада је "Организацијско учење као стратегија за побољшање квалитета радног живота." Докторски рад на тему "Моделирање раста у спровођењу организацијских промјена" успјешно је одбранио и стекао звање доктора Менаџмент.

Учествовао је на бројним семинарима међународног карактера унутар Свјетске поштанске уније у подручју управљања, трансформације и маркетинга.

Његова предузетничка активност започела је 1991. оснивањем пословања на подручју трговине, која успјешно послује већ два десетљећа.

Године 1996. био је запослен у Министарству рада и социјалне политике, Државног инспектората рада, гдје је остао до 2002. када је именован генералним директором ЈП поштанског промета "Македонског Пост". У то вријеме је изведено управљање "Македонског Пост" организацијски, кадровски статус и трансформација друштва.

Проф. др. Тауп Јакупи од маја 2012. до септембра 2012. био је в.д. директор Бизнис академије Смилевски - БАС.

ТЕОРИЈСКЕ ОСНОВЕ РАДА

У савременој литератури, ефективно лидерство се разматра у оквиру теорије о трансформацијском лидерству. Ова теорија је доминантна парадигма савременог менаџмента која објашњава везу између лидерства и вођења. У трансформацијском лидерству, лидер са својом личношћу и понашањем утиче на емоције, веровања и вредности подређених и постиже да се они идентификују са њим. Ефикасан лидер повећава понос и достојанство, посвећеност и поверење подређених и усмерава их ка остварењу заједничког циља или визије. Ефективно лидерство се често преплиће са

трансформационим, али сви ефикасни лидери нису и трансформацијски, односно немају могућности да значајно измене организацију и њену културу. Према многим ауторима, трансформацијско лидерство, као сложени и вишедимензионални конструкт, је једно од најуспешнијих, и зато је оно нова парадигма модерног лидерства (Bass, 1990).

Лидерство се може конципирати и мјерити на различите начине, могуће је раздвојити две широке категорије: лидерство као феномен и ефикасност лидерства (Lord, 1986). Лидерство као феномен се односи на то да ли се појединац сматра као лидер од стране других, без информације о његове ефикасности. Лидерска ефикасност се односи на успешност лидера у утицају и усмеравање активности његове јединице у остваривању циљева (Stogdill, 1950). Лидерство као феномен је безгрупан феномен, док је ефикасност - између групни феномен.

Хоган (1994) је предложио да се лидерска ефикасност треба мерити у погледу тима, групе или организационе ефикасности. У пракси, процена учинка менаџмента обично се састоји од рејтинга од стране супервизора, колега или подређених, али овај метод за процену ефикасности лидера може бити потенцијално контаминиран.

Бас и Аволио су предложили да се лидерска ефикасност треба мерити путем способности лидера да примењује савремене мотивационе лидерске стилове, којим се утиче на подређене. Један од



PhD Marija Kotevska – Dimovska,
psychologist/psychotherapist
Current position: Professor of Leadership - Business Academy Smilevski- Bitola.
Key qualifications:
Gestalt psychotherapist - individual and group
Canceling and therapist work for fears and addiction handling.
Trainer for development of emotional skills, self-confidence, self-control, self-estimation, empathy, verbal and nonverbal communication.
Education about mental hygiene and prevention for healthy living.
Trainer of stress managing and stress situations, motivation and professional selection of personnel in organizations.
Membership in professional associations:
Association of Macedonian Psychologists
Macedonian Association of Gestalt Therapists – MAGT
Association of Gestalt Therapists – Bitola
Association of psychologists – Bitola
Association of creative individuals – Bitola
Macedonian Research Association – Bitola
Association of gifted and talented Macedonia

тих лидерских стилова је трансформацијски, као један од најутицајнијих организацијских стилова лидерства данас, презентован кроз Басову теорију лидерства. Ова теорија је успела дати одговор на питање о ефективном, активном и успешном лидерству. Снага овог стила лидерства је да лидери користе принципе и моралне вредности који трансформишу лидере и следбенике. Лидер испуњава више мотиве следбеника, посебно потребу за самоактуализацијом, и то доводи до међусобне стимулације која трансформише следбенике у лидера, а лидере развија у агенте за промене.

САВРЕМЕНЕ ТЕОРИЈЕ СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТИ

Термин личност као целина је сувише широк за емпиријска истраживања, и зато су психолошка истраживања усмерена на испитивање појединих особина личности. У овом раду су приказане основне поставке два модела структуре личности, и презентовани налази који говоре о њиховој повезаности са феноменом лидерства. Најпре је претстављена Ајзенкова теорија личности, а посебна пажња је посвећена Петфакторском моделу као доминантном концепту када је у питању базична структура личности. Обе теорије имају сличности и међусобно се надопуњују, а показују се као успешан предиктор понашања индивидуе у различитим ситуацијама, укључујући и лидерску. Посебан акценат је стављен на факторе: емоционална стабилност, екстровеизија, скромност и сарадња, како обећавајућим димензијама за истраживања у односу базичних димензија личности и лидерства.

Теорија Ханса Ајзенка (Eysenck, 1977), је прва теорија која је у свом оквиру била доминантна парадигма, а може се речи да је и данас утицајна, у истраживању понашања индивидуе у различитим околностима и улогама (Cale, 2006). Ајзенк користи дедуктивно-хипотетички метод (Лојк, 1986), преко којег долази до три карактеристике, димензије личности које верује да су, поред интелигенције, од виталног значаја. То су димензије: неуротицизам или емоционална стабилност /емоционална лабилност; екстровеертност - интровертност, и димензија ригидности, нефлексибилност/ мекоћу, снисходљивост или кратко психотицизам.

Савремена психолошка литература је успела надоградити ову теорију са још два фактора у Пет- факторски модел личности (Goldberg, 1990). Овај модел, често називан као „Великих пет“, може да се користи за описивање најупечатљивијих аспеката личности. Између ове две теорије постоје многе сличности, јер обе покривају основне димензије личности.

Ово су описи пет фактора које су конципирани Pol Kosta i Robert Mek Кре: Неуротицизам (Н) или емоционална нестабилност и неприлагођеност; Екстровеизија (Е) или активитет, социјабилност и друштвеност; Отвореност (О) или интелектуална радозналост; Пријатност и сарадња (П) алтруизам и сарадња и Савесност (С) или поверење. Фактори Н и Е су концептуално слични Ајзенковим факторима, а отвореност се појављује једино у лексичким моделима личности.

УТИЦАЈ ДИМЕНЗИЈА ЛИЧНОСТИ НА ЕФИКАСНОСТ ЛИДЕРСТВА

Постоји велики број истраживања о утицају петфакторског модела и лидерства, који су потврдили значајну везу између неуротицизма и савесности и ефикасног лидерског понашања. Успешне лидере одликује висока емоционална стабилност и сурадљивост,

висока мотивација за успех и савесност. Ове налазе потврдила је анализа бројних аутора који су анализирали повезаност Ајзенковог модела и Петфакторског модела, а налази потврђују стабилне повезаности Н, О и С са успехом на послу и у лидерству (Millerand, Lynam, 2001). Неуротицизам или емоционална стабилност је у негативној корелацији са лидерством. Анализе указују на то, да готово сви закључци у студијама о односу поверења и ниског неуротицизма указују повезаност у позитивном смеру са лидерством, Бас (1990).

Екстровеизија даје неконзистентне резултате у истраживању. Анализа пет студија открила је да је екстровеизија позитивно повезана са водством у три негативној корелацији, док у четири студије ове две варијабле нису имале никакве везе, (Bass, 1990). Други налази поново потврђују да екстровеизија је веома повезана са тимском и групном улогом, те се истиче да се екстровеизија односи на чињеницу да се неко доживљава као лидер. Придеви који се користе да се опише успешни лидер су : активан, самопоуздан, енергија, доминантан и социјабилан, а све су то карактеристике екстровеизта. (Watson и Clark (1997). Према овим доказима екстровеизија је позитивно повезана са руководством по оба критеријума: феномен и ефикасност.

Димензије савесност и отвореност за сарадњу су врх руководства. Отвореност је у корелацији са креативношћу и оригиналношћу као важним за способност ефективних лидера (Yukl, 1998). Истраживања показују да остварени појединци имају веће шансе да се појаве као лидери и постану ефикасни лидери. Савесност је повезана са укупном ефикасношћу на радном месту, и то указује на то да је везана за ефикасност лидерства, (Barrick & Mount, 1991). Савесност и марљивости резултира успехом у руководству и ефективности групе, јер савесни појединци имају више издржљивости и истрајности (Голдберг, 1990).

Концептуално, веза између адаптивности и лидерства је двосмислена. С једне стране, сарадња има тенденцију повезаности – показала је да се интерперсонална сензитивност односила на лидерство. То алтруизам, такт и осетљивост су обележја пријатне особе, те сугеришу да би лидери требало да буду понизни и скромни (Голдберг 1990).

МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

Ово истраживање претпоставља да постоји веза између степена развијености појединих димензија личности и ефикасног лидерства. Хипотетички оквир је представљен хипотезом:

Постоји веза између особина личности према пет факторском моделу и трансформацијском лидерству.

Посебна хипотеза: *Емоционално стабилни, савесни и лидери отворени за сарадњу и екстровеизтне личности преферирају трансформацијски лидерски стил.*

Узорак је био пригодан и чинила су га 57 испитаника, менаџера из неколико компанија у Р. Македонији. Већина испитаника је била мушког пола (82%), просечне старости око 42 године.

Варијабле у истраживању су: димензије личности из пет-факторског модела: емоционална стабилност, савесност, екстровеизија, отвореност за искуства и пријатност - независне варијабле. Зависна варијабла је - трансформацијско лидерство.

Инструменти за процену особина личности - коришћен је стандардизовани упитник: Ајзенков упитник личности, Eysenck Personality Questionnaire (EPQ, Eysenck), и Профил индекс емоција ПИЕ (Plutchek). За мерење лидерског стила коришћен је Мултифакторски упитник трансформациског лидерства, MLQ.

РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЈА

Статистичка обрада података је изведена путем мултипле корелације између основних димензија личности: емоционална стабилности, екстровеизија, савесност, отвореност за искуство и удобност и трансформациског лидерства. Коефицијент мултипле корелације између трансформационог лидерства и свих пет димензија заједно износи 0,447 ($r = 0,447$; $p < 0,001$), што истиче да постоји статистички значајна веза између нивоа заступљености трансформационог лидерства и базичне димензије личности петфакторског модела, (види Табелу 1).

Табела 1. Мултипла корелација између ТВ и димензије ЕС, Е, С,О, П, заједно

Број испитаника	К.мултипле корелације	К.мултипле детерминације	Варијанса	К.ефикасности	Стандардна грешка
N	R	D	%.	E	T
57	0,447 ***	0,199	19,9%.	10,5%	0,0598

Значење Код: *** 0,001; ** 0,01; * 0,05;

Хипотеза о повезаности основних димензија личности и трансформационог лидерства је потврђена, односно постоји значајна корелација између пет факторском структуром личношћу и укупним резултатом нивоа заступљености трансформацијског водства, ($r = 0,447$; $p < 0,001$). Процент којим пет особина личности суделује у трансформацијском лидерству износи 19,9%. Индекс ефикасности је 10,5%. што значи да је величина грешке у предвиђању стила лидерства, са знањем вредности пет димензија личности, за 10,5% мања у односу на погрешке у предвиђању без познавања вредности тих димензија.

Трансформацко лидерство повезано са свим димензијама појединачно. Највиша је вредност корелације са емоционалном стабилношћу - ЕС, затим екстровеизије - Ек, савесности – С, отворености за искуства и најмање са пријатношћу. Ови налази су у складу са сличним истраживањима, само што је разлика у ЕС која је показала вишу вредност корелације. Табела која следи приказује корелацију између трансформационог лидерства (колона 1) и свих појединачних димензија: емоционалне стабилности (колона 2) екстраверзија (колона 3) отвореност, (колона 4), марљивост (колона 5), истраживање (колона 6) пријатност.

Табела 2. Корелације између ТВ и димензије Ц, Е, Х, П, И, А и интеркорелације

	Т В	С	Е	Р	И	А
Трансформациско лидерство	1					
Емоционална стабилност	0,31*	1				
Екстровеизија	0,264*	0,32	1			
Отвореност за искуства	0,218	0,030	0,013	1		
Савесност	0,239	0,394*	0,209	0,489*	1	
Пријатност	0,12	-,167	,042	-,168	0,145	1

Значење Код: *** 0,001; ** 0,01; * 0,05; алфа = 0,05

Према наведеним резултатима може се потврдити, у складу са хипотезом, да **ако менаџери поседују висок степен емоционалне стабилности, екстровеизије, савесности, отвореност према искуствима, онда можемо предвидети да ће моћи примењивати успешно, односно трансформациско лидерство.**

ЗАКЉУЧАК

Значај лидерства како феномена и његово учешће у организацијском, економском и друштвеном смислу, захтева проучавање интеракције личности и других срединских и развојних фактора.

Повезаност базичне структуре личности и ефективног лидерства је неоспорна. Две најутицајније теорије структуре личности- Ајзенкова и Петфакторска, показују се способним да објасне и предвиде варијансу ефективног лидерског понашања. То је потврђено и у овом истраживању, о повезаности базичних димензија личности и трансформацијског лидерства. Статистичка анализа резултата је показала да је Петфакторски модел, са свим димензијама заједно, је значајно повезан са ефективним лидерством ($r=0,447$).

Свака од димензија личности има одређени утицај, а посебно се истичу димензије: емоционална стабилност, екстровеизија, савесност и отвореност за искуства. Ови налази потврђују предиктивну валидност базичне структуре личности за ефективно лидерство, што одговара бројним налазима сличних истраживања. Ови емпиријски налази пружају снажну подршку будућим перспективним лидерима, када су њихове особине у складу са наведеним моделом личности.

Преостаје да се ова повезаност додатно истражи и да се докаже утицај на успешност лидерства у различитим ситуацијама. Како постоји велики број конструкта и теорија, пред истраживаче се постављају важна питања када је реч о односу личности и лидерства.

REFERENCES

1. Avolio, B. J; Bass, B. M. (2010), *Višefaktorskiupitnik rukovođenja MLQ*, Jastrebarsko, Naklada Slap

2. Bass, B. M. (1990). Bass and Stogdill's handbook of leadership: *Theory, research and managerial applications*. New York: Free Press.
3. Barling, J., Slater, F., Kelloway E. K. (2000). *Transformational leadership and emotional intelligence: an exploratory study*, Leadership and Organization Development Journal,
4. Eysenck, H. J. (1996). *Personality and crime: Where do we stand. Psychology, Crime & Law*, 2, 143–152.
5. Fiedler, F. E. (1971). *Validation and extension of the contingency model of leadership effectiveness: A review of empirical findings. Psychological Bulletin*, 76, 128–148.
6. Goldberg, L. R. (1990). *An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–122
7. Knežević, G., Ignjatović, T., Jočić, D.Đ. (2004). *Petofaktorski model ličnosti*. Centar za primenjenu psihologiju, Beograd.
8. Yukl, G. (1999). *An evaluative essay on current conceptions of effective leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 33-48.