

## ЛИДЕРСТВОТО И ХАРИЗМАТА

*Иван Иванов  
Велислава Чавдарова*

## THE LEADERSHIP AND THE CHARISMA

*Ivan Ivanov  
Velislava Chavdarova*

**Abstract:** Two mean logical focuses are present in terms of content. The authority is viewed as a dynamic feature of the manager as a result of the social perception process. This is a precondition for the manager to constantly assess the effect of the manager's activity and behavior in different situations. Any assessments changes reflect on the credibility and gives effect on the level of his authority and reputation.

Charisma, which is considered both a goal and prerequisite for successful leadership is also analyzed and discussed.

**Keywords:** authority, leadership, leadership styles, charisma

Ефективността в дейността на един ръководител се определя от различни фактори, някои от които условно могат да бъдат определени като обективни, а други като субективни. Към обективните фактори могат да бъдат отнесени принципите, по които се изгражда определена социална организация, нейната структура, както и социално-психическите процеси и явления, които възникват при съвместната дейност между членовете на организацията. А към субективните фактори – онези, свързани с личностните качества или характеристики на ръководителя.

От позициите на теорията на организационната психология, ефективността на социалната организация се постига чрез изграждане на такава структура, която да включва не само производствена

или технологична подсистема и подсистема за стабилизиране на вече изградената производствена подсистема, но и прилагане на стимули, свързани с гарантиране на ефективно поведение на членовете на организацията и на адаптационната и управленска подсистеми. От тези подсистеми особено значение за ефективното трудово поведение на членовете на организацията имат последните три.

Задачата на подсистемата за прилагане на стимули е да осигури най-адекватното на целите и задачите на организацията поведение на нейните членове. Практическата реализация на функциите на тази подсистема се свързва с прилагане на два основни механизма от страна на ръководството за влияние върху поведението на членовете на организацията. Първият значим механизъм се основава на въздействию, свързани с подкрепа и стимулиране на желаното от ръководството поведение. Познат е още с термина „механизъм на възнаграждението”. Този термин се интерпретира не само в по-тесен или прагматичен аспект като материално възнаграждение, но и в по-широк аспект – като възнаграждение както под формата на одобрение на манифестираното от членовете на организацията поведение, така и под формата на повишаване на социалния статус на отделни членове или под формата на повишаване равнището на отговорност и самостоятелност на членове на организацията (8, с. 44–46).

Във връзка с по-ефективното прилагане на механизма на възнаграждението от страна на ръководството, особено важно практическо значение придобива проблемът за изграждане на цялостна система на възнагражденията в организацията. Т.е. да се разработи система, при която се постига висока степен на диференциация на предлаганите награди в зависимост от индивидуалния принос на отделния член. Благодарение на тази диференциация може да се постигне не само по-точна оценка на отделния принос, но и да се избегне така наречената „уравниловка” при определяните от ръководството награди. Едновременно с това тази диференциация е съществено условие за формиране и на необходимото равнище на мотивация в самите изпълнители за по-активното им „включване” в съвместната дейност в организацията (8).

Вторият механизъм като елемент на подсистемата за стимулите, който се прилага от страна на ръководството за въздействие

върху трудовото поведение на членовете в организацията, е механизмът на санкциите или наказанията. Този механизъм позволява на ръководителя на организацията или на отделни по-нисшестоящи ръководители да въздействат ефективно върху поведението на членовете на тази организация като налагат наказания на онези от тях, които не изпълняват добре своите трудови задължения или социални роли.

Благодарение на по-високия статус, който притежава ръководителят в организацията и произтичащия от този статус негов властови потенциал, той може да използва властта си да предизвика принудителна промяна в трудовото поведение на изпълнителите. По такъв начин механизмът на властта позволява на ръководителя не само по-успешно да организира процесите на съвместната дейност в организацията, но и да изрази своето неодобрение от определено трудово поведение на член от организацията чрез налагане на конкретни санкции върху този член, водещи до принудителна промяна в неговото поведение (пак там).

Макар и съществен регулативен механизъм, механизмът на наказанията не е така ефективен като механизма на наградите. Психологическото обяснение за по-малката ефективност на механизма на санкциите се свързва с факта, че наказанието по правило предизвиква само тази минимална степен на промяна в трудовото поведение, колкото да се избегне неблагоприятният ефект от санкцията. Така че от гледна точка на ефективността от посочените по-горе два механизма за предизвикване на промяна в поведението и равнището на активност в членовете на организацията, може убедително да бъде посочено, че механизмът на стимулите е по-ефективен в сравнение с механизма на санкциите.

Задачата на адаптацията подсистема от структурата на организацията е да осигури по-голяма степен на приспособимост към настъпилите обективни изменения в обкръжаващата среда. Ако липсва такава подсистема, съществува значим риск да се наруши нормалното функциониране на социалната организация, което да рефлектира не само върху резултатите от дейността, но и до степента на удовлетвореност на членовете от участие в дейността на тази организация.

Самата адаптационна функция на подсистемата се реализира или чрез контрол върху вътрешните процеси, които протичат в организацията, или чрез приспособяване на функционирането на организацията към изискванията на социалната среда. Първият аспект на адаптационната функция на подсистемата е свързан с установяване на определени „правила” на организационно поведение. Ако членовете на организацията спонтанно насочват своето трудово поведение към сътрудничество и координация с останалите, то не би имало потребност от установяване на така наречените формални правила на трудово поведение. Но тъй като на практика липсват често примери на този желан за организацията модел на поведение, то се налага формиране на система от социални правила на поведение не само по отношение на изпълнителите, но и по отношение на ръководството на организацията (13, с. 117).

Един от най-ефективните начини за формиране на желаното трудово поведение в организацията е свързан с механизма на социалните роли. Чрез системата от „възложени” социални роли на отделните членове на организацията става възможно да се установи ефективен контрол върху ролево поведение. Ефективността на този контрол се основава на психологическата закономерност, че ролево поведение, което съответства на социалните очаквания, получава одобрението на ръководството, докато ролево поведение, което не съответства на тези очаквания получава неодобрение и се санкционира (пак там).

От друга страна, приемането и „усвояването” на отделните социални роли от членовете на организацията е условие и за успешно приспособяване не само по отношение на изпълняваната трудова дейност, но и по отношение на „вграждането” на работещите в структурата на организацията. А това е съществена предпоставка за постигане не само на по-висока степен на групово взаимодействие, но и за достигане на по-високо равнище на съвместимост между членовете на организацията.

Постигането на ефективното функциониране на адаптационната подсистема може да стане или чрез осъществяване на структурни промени в самата организация, или чрез промяна в поведението на нейните членове. От гледна точка на „технологията” за про-

мяна, необходимите структурни изменения изискват радикална промяна в утвърдените и добре функциониращи звена на организацията. А това е свързано и с разработване на предписания за ново ролево поведение, което да съответства на настъпилите структурни промени.

Наред с това осъществяваните структурни промени изискват допълнителни целенасочени усилия от страна на ръководството за осъществяване на промяна във вече формираните социални нагласи и утвърждаване на положителни социални нагласи по отношение на осъществените изменения като условие за тяхното активно приемане. Защото само благодарение на формираните нови положителни социални нагласи може успешно да бъде преодоляна съпротивата на част от членовете на организацията към настъпилите промени. По такъв начин непосредствената промяна в поведението на членовете на организацията от страна на ръководството може да се постигне с използването на по-малък ресурс (15, с. 194–199).

Най-добри резултати могат да бъдат постигнати чрез осъществяване на психологически въздействия от страна на ръководството, които са насочени към промяна в ценностните системи на членовете на организацията и чрез тази промяна да се осъществи и изменение в тяхната мотивация, което ще позволи по-лесно да се промени и тяхното трудово поведение. Наред с това, като допълнителен „механизъм“ за промяна в поведението, който може да използва ръководството, са възможностите за задоволяване на разнообразните потребности на членовете на организацията, включително и потребността от общуване.

Ръководната подсистема като елемент от структурата на организацията има за задача да осъществи действия, които са насочени не само към координацията на съвместната дейност в отделните звена и участниците в нея, но и по отношение на контрола в организацията. Обобщено, в организационно-психологически аспект функционирането на тази подсистема може да бъде представено като процес на управленско взаимодействие между ръководител и ръководени.

Благодарение на това взаимодействие става възможно ръководителят да осъществява основните функции, които произтичат от изпълнението неговите социални роли. Според Х. Минтцберг могат

да бъдат обособени три основни социални роли на ръководителя в ръководната подсистема. 1. Информационна роля; 2. Междуличностна роля; 3. Роля, свързана с вземане на управленски решения (10, с. 22).

Информационната социална роля в най-голяма степен се проявява при ефективното осъществяване на комуникативната функция на управлението и по-конкретно – с обмяната на информация между ръководител и ръководени като условие за успешна координация на съвместно осъществяваната дейност. Освен това, благодарение на тази социална роля, ръководителят има възможност да получи и необходимата му „обратна” информация за степента на изпълнение на поставените от него задачи или на дадените указания на ръководените (пак там).

Изпълнението на междуличностната социална роля на ръководителя се свързва със специфичните функции, които той трябва да реализира във връзка с формирането и регулирането на междуличностните отношения на членовете в организацията. Благодарение на тази социална роля ръководителят може да осъществява и индиректно въздействие върху мотивацията за общуване на изпълнителите в процеса на междуличностното взаимодействие.

Социалната роля на ръководителя, свързана с вземането на управленски решения, се разглежда от организационната психология, като една от най-съществените негови социални роли. Основание за такова твърдение е фактът, че вземането на управленски решения се приема за една от най-съществените характеристики не само за управлението като цяло, но и за съдържанието на управленските действия на всеки ръководител (7).

Успешната реализация на тези три основни социални роли на ръководителя се основава на използването на универсалния механизъм за въздействие, познат с термина „власт”. Т.е. без възможностите на един ръководител да има достъп до механизмите на властта, не може да бъде осъществено ефективно управление на нито една организация. Според Д. К. Гълбрайт универсалната власт в социалната практика се проявява в три основни форми: принуждаваща, компенсаторна и условна (5, с. 19–39).

Основната характеристика на принуждаваща власт е, че нейното въздействие се основава на прилагане на санкции по отношение на индивиди, чието поведение не съответства на предявяваните към тях изисквания. Т.е. процесът на промяна на поведение се основава на механизма на заплахата. Благодарение на прилагането на този механизъм, ръководени, които доброволно не променят своето поведение в съответствие с изискванията на ръководителя, ще бъдат принудени да направят това чрез прилаганите от него санкции и по такъв начин насилствено да осъществят промени на своето поведение.

От организационно-психологическа гледна точка действието на принуждаващата власт се свързва със статуса или позицията на индивида в организацията. Т.е. чрез заемането на определена позиция или статус в организацията индивидът автоматично получава и власт, която съответства на този статус. С промяна на статуса „нагоре” в йерархията, нараства и властовият ресурс на лицето, докато с промяната в статуса „надолу” намалява и неговият властови ресурс. Тъй като във формалната подструктура на организацията той заема най-високата позиция, логично получава и най-голям властови ресурс, благодарение на който може да прилага и най-ефективно необходимите властови въздействия в процеса своята управленска дейност (пак там).

Ефектът от действието на компенсаторната власт психологически се обяснява с последиците от така нареченото положително стимулиране за промяна на поведението. Източник на компенсаторната власт, според Гълбрайт, е собствеността. Лице, което притежава собственост, получава икономическа власт. Чрез заплащане на парични възнаграждения на изпълнителите такова лице може много лесно да „купи” тяхното икономическо подчинение. В този случай подчинението на източника на компенсаторната власт става доброволно, за разлика от подчинението на принуждаващата власт, което се основава на заплахата от санкции (5, с. 19–39).

Докато първите два вида власти: принуждаващата и компенсаторната, според Гълбрайт имат обективен характер, то третият вид – условната власт, се характеризира от него като субективна. Тя се определя още като „власт на идеите”, тъй като въздействието на

условната власт се основава на доброволното приемане на оказваното влияние от лице, което получава признание за превъзходство от останалите, т.е., признанието за превъзходство се трансформира в доверие, което води до формиране на тази важна личностна характеристика, наречена авторитет (пак там).

По своята същност и съдържателни характеристики, условната власт може да бъде свързана и с процесите и явленията, които са „продукт“ на социалната група, и по-конкретно с феномена „лидерство“. Докато ръководството на една организация се формира целенасочено, за да осъществи необходимата координация между индивидуалните усилия на членовете в процеса на съвместно осъществяваната дейност с цел постигане на висока ефективност при функциониране на самата организация, то лидерството се отличава с висока степен на спонтанност, породена от процесите на междуличностно възприятие и общуване в организацията.

Тази спонтанност се проявява в стремежа на членовете на организацията или социалната група да създадат свой „вътрешен“ механизъм за по-висока координация на съвместната дейност, който може да бъде разглеждан като паралелен механизъм на този, използван от ръководството. Ето защо феноменът „лидерство“ в организацията с успех може да се използва от ръководителя не само за засилване на неговото влияние върху поведението на членовете на организацията, но и за повишаване на ефективността на управлението. Практически това може да бъде постигнато чрез получаване на признанието от членовете на организацията за ръководителя и като лидер.

*Лидерството* в психологическата теория се разглежда като едно от най-интересните явления в социалната група, възникнали в процеса на съвместната дейност между нейните членове. Според А. В. Петровски и В. В. Шпалински лидерството може да бъде определено като процес на вътрешна социално-психологическа самоорганизация и самоуправление на взаимоотношенията и дейността на членовете на групата за сметка на индивидуалната инициатива на участниците” (13, с. 117).

В това определение акцентът е поставен върху две важни характеристики на лидерството:

- а) като процес на вътрешна самоорганизация на групата;

б) процесът на вътрешна самоорганизация на групата е резултат от инициативата на самите членове. Затова от позициите на организационно-психологическата теория лидерството с основание се приема като важно социално-психологическо образование, в резултат от функционирането на неформалната подструктура на организацията, което съдейства за постигане на висока степен на организираност и ефективност в дейността на всяка социална организация. Т.е., чрез механизмите на лидерството може да се постигне засилване на ефекта от действията на ръководството по отношение успешното функциониране на организацията.

В исторически план З. Фройд е първият, който изследва феномените на лидерството в групата. Той приема, че лидерството като социално-психологическо образование е важна предпоставка не само за функционирането, но и за съществуването на социалната група. Според Фройд първичната група представлява съвкупност от индивиди, които приемат една и съща личност – лидера – за свой идеал като идентифицират себе си първо с лидера и, благодарение на този тип идентификация, по-късно могат да идентифицират себе си и с групата. Т.е. лидерът е онзи „център”, около който става групиране на членовете и се поставя началото на неформалната подструктура на самата група (2).

Друг значим принос на З. Фройд при изследване на лидерството е разкриване на неговата емоционална природа. Според него, в социалната група се създават два „реда” емоционални връзки: а) между членовете на групата и лидера; б) между самите членове на групата. Водещо е значението на емоционалните връзки между лидера и членовете на групата, тъй като благодарение на тези връзки на първо място се постига идентификацията на членовете със своя лидер, а на второ място – идентификацията на отделния член с групата. Благодарение на тези емоционални връзки на членовете с лидера се формират и междуличностните отношения в групата, което осигурява и необходимото равнище на сплотеност. Докато при сериозно нарушаване на емоционалните връзки между лидера и членовете може да се получи и разрушаване на неформалната подструктурата на групата (пак там).

Проблемите на лидерството особено задълбочено се изследват от позициите на руската психологическа школа като най-съществен

принос имат А. В. Петровски, Б. Д. Паригин и Г. М. Андреева. А. В. Петровски прави задълбочен анализ на същността на лидерството от позициите на създадената от него стратометрична концепция за социалната група и колектива. Особено значим е неговият принос за изследване на личностните качества на лидерите. Обект на изследванията, проведени под негово ръководство, са два вида социални групи: а) групи с високо равнище на ефективност при съвместната дейност и б) групи с ниско равнище на ефективност при съвместна дейност.

Резултатите от изследванията показват, че при ниско ефективните групи личностните качества на лидера включват ограничен брой характеристики, докато при високо ефективните групи броят на посочените личностни качества за лидера е много по-голям, а самите личностни характеристики се отличават с по-голяма вариативност. Получените в изследванията резултати от една страна показват още, че спецификата в дейността на групата и степента на сложност на самата изпълняема дейност до голяма степен определят и необходимите личностни качества на лидера, а от друга – че личностните качества на лидера сами по себе си не могат да се разглеждат като единствени и определящи феномена „лидерство”. Т.е. социалната група в процеса на своята съвместна дейност „формира” различни ситуации и по такъв начин тя „задава” и параметрите на личностните характеристики, по които се определя кой от членовете на групата ще получи признанието за лидер (13).

Въз основа на получените от изследванията резултати А. В. Петровски подлага на експериментална проверка една от основните теории за лидерството в американската психологическа литература – теорията за чергите на лидера. Като критикува с основание абсолютизацията на значимостта на лидерските качества, авторът експериментално установява, че по-правдоподобното обяснение на тази теория може да бъде постигнато с допълнително включване на една важна променлива – равнището на развитие на социалната група, по отношение на която се разглеждат личностните качества на лидера и ефективността на неговото поведение (пак там).

Б. Д. Паригин разглежда феномена „лидерство” като един от процесите, които участват при организацията и управлението на

социалната група. Процес, който съдейства за достигането на груповите цели в оптимални срокове и с добър ефект, и който е детерминиран от формираните в обществото социални отношения. Лидерството според автора предполага определена връзка и взаимодействие между инициатора и организатора на груповата дейност, от една страна, и членовете на групата от друга (12).

Идеята на Паригин за разглеждане на лидерството като процес, който улеснява организацията и управлението на социалната група е коректна, тъй като съответства на съдържанието на това социално-психологическо образуване. Но разбирането му, че лидерът може да бъде определен като инициатор и организатор на съвместната дейност може да бъде оспорено, тъй като тези характеристики са присъщи преди всичко за официалния ръководител на групата или организацията.

Като прави анализ на динамиката на процеса на лидерството, Б. Д. Паригин с основание свързва процеса на устойчивост при запазване позициите на лидера в социалната група със степента на съответствие между неговото поведение и изискванията на членовете на групата. Критерий за това съответствие са както формираните групови норми, така и формулиране на задачите, които трябва да решава групата. И обратно – процесите на динамика в лидерството се свързват с честата „сменяемост” на лидера, която може да бъде свързана както със степента на несъответствие между неговото поведение и очакванията на членовете на групата, така и от неспособността му да се справи с новите, по-сложни задачи на груповата дейност (пак там).

Приносът на Г. М. Андреева в разработването на теорията за лидерството е свързан, от една страна, с ясното и теоретическо обосноваване различие между категориите „лидерство” и „ръководство”, а от друга – с по-задълбоченото анализиране на механизмите на лидерството, които най-тясно са свързани с процесите, които протичат в самата социална група. По-конкретно, авторката аргументирано доказва, че заемането на позицията „лидер” от член на групата става възможно и благодарение на процеса на взаимодействие между членовете на групата при решаване на конкретни задачи от дейността на групата (2).

Когато даден член на групата показва по-висока активност в сравнение с останалите членове, то той е готов да приеме и да изпълнява определени функции и по отношение на организацията на дейността на самата група. В такава ситуация останалите членове на групата доброволно приемат лидерските функции на този член, като формират към него такова отношение, което предполага, че той ще ги води, а те ще следват неговите препоръки и указания.

При този подход към анализа на лидерството Г. М. Андреева защитава разбирането, че то е „продукт“ на динамиката на процесите, които протичат в самата група и едновременно с това лидерството трябва да се разглежда като елемент от неформалната подструктура на групата. Подструктура, формирана на основата на изградените междуличностни отношения между членовете на групата. За да бъдат оценени действителните възможности за влиянието на лидера върху поведението на останалите членове на групата, трябва да бъде установена степента на неговото възприятие от страна на самите членове. Освен това, влиянието на лидера върху поведението на членовете на групата не е постоянна величина. При определени обстоятелства силата на това влияние може да нараства, а при други обстоятелства да намалява (пак там).

От българските автори, проблемът за лидерството в теоретичен аспект, задълбочено се изследва от С. Джонев. Авторът застава на ясни научни позиции относно социалнопсихологическата същност на лидерството подчертавайки, че то е феномен, възникнал от динамиката на процесите в социалната група, в резултат от взаимодействието между нейните членове при изпълнение на обща дейност. Втората съществена характеристика на лидерството според автора е неговата неформална същност, т.е. то е явление, възникнало в резултат от формираните неформални междуличностни отношения, защото липсват документирани процедури както по издигането на лидера, така и на административни мерки за неговото утвърждаване (7).

Като приема ситуативната теория за лидерството за един от възможните и достоверни социалнопсихологически обяснителни модели за феномена „лидерство“, С. Джонев развива идеята за възможно съществуване на различни ситуативни лидери. Според него тъй като ситуациите, които са свързани с непосредствената трудова

дейност и тези, свързани с междуличностното общуване, са най-често срещаните, авторът предлага обособяването на „трудова лидер“, по отношение на първата група ситуации, и на „социален лидер“, по отношение на втората група ситуации.

Във връзка със ситуации, които са свързани с разпространяването на информация по „хоризонтала“ в социалната група, според С. Джонев, могат да бъдат обособени „лидер на мнения“ и „технологичен лидер“. Предложеният подход от автора за класификация на различните ситуационни лидери, макар че може да предизвика определени методологически възражения, като цяло подчертава ограничеността на идеите, съдържащи се в „теорията за чертите на лидера“ като обяснителен модел за появата на лидера в социалната група (7, с. 57–75).

От позициите на анализа на теорията за структурата на организацията се доказва, че ръководството и лидерството като основни форми на организация на социалното взаимодействие на нейните членове стимулират изграждането и на двете основни нейни подструктури: формална (официална) и неформална (неофициална). От степента на взаимодействие на тези две подструктури в конкретната организация се определя и ефективността от цялостното ѝ функциониране.

Същественото различие в характеристиките на тези две подструктури на социалната организация обективно се обуславя от различието в принципите на заемане на позициите от членовете на организацията в тези подструктури. Така например по отношение на официалната подструктура, позицията на отделния член в нея се определя от значимостта на длъжността или функцията, която той изпълнява. Затова в тази подструктура най-високата позиция се заема от ръководителя на организацията, а най-ниската – от онзи член, който изпълнява най-малко значимата длъжност в нея.

За разлика от принципа на заемане на позиции в официалната подструктура на организацията, при нейната неформална подструктура, принципът на заемане на позиции се свързва със степента на полученото доверие на отделния член от останалите членове на организацията. Доверието, разбирано в психологически план като доброволно признаване на превъзходството на определен член, бла-

годарение на притежаваните от него личностни качества, умения и способности. Затова онзи член от организацията, който е получил най-голямо доверие от останалите, заема и най-високата позиция в йерархията на тази подструктура – позицията на лидер в организацията.

Ако институционалната характеристика на официалната подструктура на организацията подсказва начините за нейното формиране и механизми на функциониране, както и възможностите за нейното изследване и оценка на ефективността ѝ, то пред специалистите по организационна психология възникват сериозни проблеми, когато трябва да изследват и направят оценка за ефекта от функционирането на неформалната подструктура на организацията. И това по същество са обективни трудности, породени преди всичко от „невидимостта” на тази подструктура и невъзможността както за непосредствено наблюдение и регистрация на нейните елементи, така и за оценка на ефективността от нейното функциониране в организацията (20).

От друга страна, от позициите на социалнопсихологическата теория самото възникване на феномена „лидерство” се разглежда като съществен етап от развитието на организацията. Етап, при който се поставя началото на диференциацията между членовете на организацията не само на основата на съвместно осъществяваната дейност, респективно при изпълнение на основните функции, но и на основата на протичащия процес на общуване и установяващото се между тях взаимодействие.

С основание се приема, че в резултат от диференциацията между членовете на организацията при процеса на общуване и взаимодействие се формира и неформалната (неофициална) организационна подструктура. Защото само при процесите на общуване и междуличностно възприятие при съвместно осъществяваната дейност, става възможно да се направи оценка на индивидуално притежаваните личностни качества, умения и способности от отделните членове на организацията. Въз основа на тази оценка, разкриваща степента на превъзходство на едни членове по отношение на други членове в организацията, се изгражда и неформалната подструктура на организацията, при която най-високите позиции заемат онези чле-

нове от организацията, които са получили доброволно най-голямо признание за своето превъзходство сред останалите. А лицето, получило най-висока оценка за превъзходство на своите качества, умения и навици от мнозинството от членовете на организацията, се приема за лидер.

Социометрията е може би най-известният и сравнително най-точен метод за изследване на неформалната подструктура на организацията, създаден от Дж. Морено. Оригиналноста и ефективността на този метод се проявява не само в бързото „разкриване” на тази подструктура, която не може да бъде установена с метода на наблюдение или други изследователски методи. Благодарение използването на така наречените „социометрични критерии” могат да бъдат установени и „парциалните” позиции на отделните членове на организацията по тези критерии, които определят и техните позиции в неформалната подструктура (9).

Трябва да бъде отбелязано още, че социометричните критерии позволяват допълнително да бъде направена и точна оценка на най-съществените характеристики, от които се определя и равнището на ефективност на осъществяваната съвместна дейност. Чрез тези критерии може да бъде направена сравнително обективна оценка на формираните междуличностни отношения, равнището на симпатия и антипатия, проявявано към всеки член от организацията, степен на признаване превъзходството на професионалната компетентност, знания и умения на отделния член от останалите и равнището на емоционална привлекателност.

По такъв начин чрез установените количествени оценки на тези социометрични критерии, за всеки член на организацията се получава много точна информация както за неформалната подструктура на организацията, така и за позициите на тези членове в структурата. Благодарение на социометричното изследване и получените от него резултати става възможно не само да се определи лидерът, но и онези най-малко желани за осъществяваната съвместна дейност в организацията членове. А това е изключително важна информация за ефективното управление на процесите в организацията, тъй като лидерът, благодарение на своята най-висока позиция в неформалната подструктура, може да оказва много силно влия-

ние върху поведението на останалите членове, а най-малко желаните за съвместна дейност членове, формират така нареченото потенциално текучество (пак там).

Друга важна информация, която може да бъде получена чрез социометричното изследване е установяването на позицията на ръководителя в неформалната подструктура на организацията. Ако тази позиция е близка до позицията на лидера, това е индикатор, че той получава достатъчно признание за притежаваните от него лидерски качества. И обратно, ако неговата позиция в неформалната подструктура на организацията не е достатъчно висока, това показва, че при него има дефицит на лидерски качества. Този факт може даде обяснение и за една от причините за възникване на конфликти в организацията – лидерът получава по-голямо доверие от членове на организацията в сравнение с ръководителя, и при тяхното противопоставяне в процеса на съвместната дейност, по-голяма част от членовете ще подкрепят лидера.

Значимостта на проблемите на лидерството за социалната практика се потвърждава от факта, че има създадени три теории като обяснителни модели за същността на лидерството в социалната група и организацията. Теории или теоретични концепции, чрез които се търси научно обяснение не само за същността, но и за социалнопсихологическите предпоставки за възникване на феномена „лидерство”. Тези теории, макар и често критикувани и оспорвани, са свидетелство за усилията, прилагани от техните автори за разкриване и научно обяснение на феномена лидерство. Лидерството, анализирано от една страна като образуване в резултат от съвместно осъществяваната дейност и общуването между членовете на организацията, а от друга – лидерството като предпоставка и своеобразен механизъм за осъществяване на груповата интеграция на членовете и за постигане на висока ефективност в дейността на организацията.

Според Л. Р. Кричевски съществуват три основни подхода за обяснение на феномена „лидерство”, въз основа на които се създават и три основни теории за неговото анализиране : а) теория за чертите на лидера; б) ситуационна теория за лидерството; в) синтетична теория за лидерството. Теорията за чертите на лидера се приема за първа по време на възникване и може да бъде разглеждана като първи

опит за създаване на обяснителен модел за феномена „лидерство” в теорията на социалната психология. Свързва се с идеите на немските психолози от края на XIX и началото на XX век, според които основанието за приемане на дадено лице за лидер е то да притежава определени личностни качества, по-голяма част от които са придобити по рождение.

З. Фройд пръв свързва феномена „лидерство” с процесите, които протичат в социалната група при съвместната дейност в нея и обяснява издигането на даден член от групата в позицията на лидер с наличие на определени личностни качества. Според него наличието на значими личностни качества е съществена предпоставка за заемане на лидерска позиция. Сред значимите за лидера качества, З. Фройд посочва самоувереност, независимост, и притежаване на способности, които останалите членове на групата не могат да имат. Благодарение на признатото му превъзходство по отношение на тези качества от страна на членовете на групата се формира доверието към него и той може да се превърне в техен идеал (1).

Идеята за значимостта на качествата на индивида, като условие за превръщането му в лидер между членовете на социалната група, се защитава и от М. Вебер. За обяснение на значимостта на личностните качества при определяне на лидера в социалната група, авторът въвежда едно комплексно личностно качество – харизма (3). Според М. Вебер харизмата включва в себе си такива отделни личностни качества, с които е надарен индивидът и които се приемат от останалите като свръхестествени. Благодарение на факта, че лидерът притежава такива качества, които не са в състояние да формират в себе си останалите, се обяснява и силата на неговото въздействие върху поведението на лицата от неговото обкръжение, проявяващо се под формата на доброволно подчинение.

Високата степен на доброволно подчинение на членовете на организацията на своя лидер дава основание на М. Вебер да определи влиянието на лидера като своеобразно харизматично „господство”. От друга страна, авторът разглежда харизматичното господство като вид социално отношение, което възниква между лидера и неговите съмишленици в специфична социална общност. Според М. Вебер, разглеждано в този аспект, харизматичното господство рязко се

отличава и едновременно с това се противопоставя както на рационалното (бюрократично) господство, така и на традиционното господство (пак там).

И това е така, защото бюрократичното господство се основава на приети определени правила, които са обект на анализ, а традиционното господство – на правила, които са свързани с традициите от миналото, докато харизматичното господство е специфично ирационално, в смисъл на отчужденост от правилата. Ефектът от въздействието на харизматичното господство според М. Вебер се постига благодарение на абсолютната вяра, която имат последователите по отношение на лидера (3).

Американски социални психолози, привърженици на „теорията за чертите на лидера”, още през двадесетте години на миналия век правят сериозни усилия да приведат на експериментално равнище постиженията на тази теория. Т.е. експериментално да установят кои са онези личностни качества, които са предпоставка за заемане на лидерски позиции в социалната организация. А въз основа на установените лидерски качества да се създаде и съответният изследователски инструментариум за осъществяване на подбор на потенциални лидери.

Изследователският инструментариум включва преди всичко списък от значими личностни качества, които могат да се използват като своеобразен тест за оценка на степента на развитие на тези качества в потенциалните кандидати за лидери. За експериментална проверка на достоверността на теорията за чертите на лидера К. Бърд съставя списък от 79 лидерски черти. Хипотезата, която авторът издига предварително, преди практическото съпоставяне на посочените лидерски качества, гласи, че “колкото по-голям е процентът на повторяемост на посочените в различните списъци лидерски качества, толкова това в по-голяма степен ще е доказателство, че са открити универсалните лидерски качества”(9). Сравнителният анализ на честотата на повторяемост на посочените лидерски качества в четирите списъка показва нисък процент на съвпадение. Така например от включените в четирите списъка лидерски качества само при 5 % от тях има повторяемост в четирите списъка, докато 65 % от посочените като лидерски качества, се срещат само в един

списък. А 25 % от посочените лидерски качества имат повторемост само в два списъка, докато 5 % от тези качества се срещат в три списъка. Получените от сравнителното изследване на К. Бърд резултати не подкрепят издигната от него хипотеза за възможността да бъдат открити универсални лидерски качества от психолозите и поставят под съмнение и достоверността на теорията за чертите на лидера като обяснителен модел на лидерството в социалната група.

Като частична реабилитация на теорията за чертите на лидера могат да се приемат проведените изследвания и получените резултати, свързани с така наречения GAS – синдром, в който са включени такива значими личностни характеристики като: обща активност, влияние и общителност. Общата активност като личностно качество се свързва с голямата енергия, която те влагат в процеса за осъществяване на съвместната дейност. А доминиращата екстравертна ориентация на тези индивиди улеснява общуването и взаимодействието с останалите членове на организацията, което пък от своя страна осигурява и ефективното въздействие върху поведението на другите за мобилизиране на техния потенциал при осъществяването на общите цели и задачи, включително и с използване на механизма на личния пример (9).

Втората теоретична концепция за обяснение произхода на лидера в организацията (ситуационната теория за лидерството) може да се разглежда до голяма степен като контрапункт на теорията за чертите на лидера. Акцентът в обяснителния модел на феномена „лидерство” при ситуационната теория е поставен върху значимостта на конкретните ситуации, които възникват в процеса на съвместната дейност в организацията. Съгласно обяснителния модел на тази теория, онзи член от организацията, който най-успешно реши конкретна ситуация, свързана с функционирането ѝ, получава и съответното признание от останалите членове. А това признание се „материализира” в доброволното признаване на неговото превъзходство по отношение на останалите членове на организацията и „легитимира” заемането на полагащата му се позиция на лидер (пак там).

От представената идея за същността на лидерството, съдържаща се в ситуационната теория, може да бъде направен изводът, че тази теория не отхвърля изцяло идеята на теорията за чертите на

лидера и по-конкретно значението на лидерските качества. Защото успешното решаване на конкретна ситуация в организацията, макар и да не се свързва с универсални лидерски качества, се определя от отделно качество, способност или умение, притежавано от този член, което му позволява най-добре да реши конкретната ситуация.

Но тъй като в процеса на съвместно осъществяваната дейност в организацията възникват многобройни ситуации, то съгласно ситуационната теория, всеки член има равни шансове в сравнение с останалите да получи признанието за лидер, решавайки успешно конкретна ситуация. Практиката обаче показва, че в организацията едни членове по-често получават признанието за ситуационни лидери, други – по-рядко, а трети от тях изобщо не могат да получат такова признание. За да бъде преодоляно това очевидно несъответствие между практиката и идеята на самата ситуационна теория, американският психолог Хартли предлага четири обяснителни „модела”, защо едни членове на организацията по-често получават признанието за лидери в сравнение с други (9).

Съгласно първия „обяснителен модел”, ако едно лице е получило признание за лидер в конкретна ситуация, то това не изключва вероятността същото лице да получи признание за лидер и в друга ситуация. Условието за повтораемост на признанието е наличието на такива качества или умения, които биха позволили най-успешното решение и в новата ситуация. Т.е. повтораемостта в получаването на признание на даден член от организацията за лидер, се определя от наличието определено равнище на развитие на негови качества или умения, по които този член превъзхожда останалите (пак там).

Според втория „обяснителен модел” на Хартли, повтораемостта в признанието на член от организацията за неин лидер, се свързва с действието на механизма „стериотипизация”. Стериотипът от психологическа гледна точка се определя като „опростен образ или представа” за дадено лице, процес или явление, който оставя трайни следи в паметта и лесно може да бъде активиран. Благодарение на тази характеристика на стереотипизацията, член на организацията, „възприет” веднъж като лидер в дадена ситуация от останалите членове, започва да се възприема като лидер „въобще”(9).

Третият „обяснителен модел“ за повторяемостта в признанието на едно лице от организацията за лидер, се свързва с ефекта от действието на авторитета на това лице, придобит чрез признанието му за лидер. Психологическата същност на авторитета се обяснява с феномена „доверие“. Доверието към даден член от организацията от другите се формира въз основа на доброволното признаване на превъзходството на качествата, уменията и способностите на този член от останалите. Затова колкото по-голямо признание за превъзходство получава даден член от организацията от останалите, толкова по-голямо е доверието към него, т.е. по-голям е и неговият авторитет. Веднъж получено, това доверие или авторитет лесно може да се трансформира като доверие и в други ситуации.

При четвъртия обяснителен модел на Хартли за „произхода“ на лидера, акцентът е поставен върху съществуването на определени личностни качества или характеристики, които устойчиво присъстват в структурата на личността. Тези качества или характеристики започват да се формират от най-ранна възраст и продължават своето устойчиво развитие през следващите етапи от живота на човека. Това са преди всичко личностни черти, които са формирани под въздействието на ценности, свързани с потребността от признание и оценка. Високите позиции на тези ценности в индивидуалната ценностна система водят до формиране и на специфична мотивация в поведението, насочена към постоянен стремеж за заемане на високи позиции в йерархията и „търсене“ на признание (20).

Синтетичната теория като обяснителен модел за лидерството се разглежда като пример за осъществяване на своеобразен синтез между първите две теории, които са противоположни по съдържание – теорията за чертите на лидера и ситуативната теория за лидерството. Според тази теория възникването на лидерството в организацията се свързва с функционирането на междуличностните отношения между членовете, а признанието за лидер получава онзи член, който може най-добре да организира и регулира тези междуличностни отношения (9).

А ефективното организиране на междуличностните отношения, според синтетичната теория, се свързва с изпълнението на специфични функции от член на организацията, насочени към постигане

на единство и еднопосочност в поведението и дейността на нейните членове. Тъй като успешното осъществяване на посочените функции в организацията не може да се гарантира само от включване на механизма на властта, прилаган от ръководството, се налага използването на допълнителен механизъм – механизмът на авторитета. А този механизъм е приоритет за ефективно използване преди всичко от страна на лидера в организацията.

Благодарение на доверието, което лидерът получава от страна на членовете на организацията, той може успешно да оказва въздействие не само върху формирането на междуличностните отношения в организацията, но в процеса на съвместната дейност да осъществява и промени в тези междуличностни отношения с цел тяхното усъвършенстване. Благодарение на факта, че лидерът заема най-високата позиция в неформалната подструктура на организацията, той притежава потенциал за въздействие не само за предотвратяване възникването на конфликтни ситуации в организацията, но и да намира решения за вече възникнали такива.

От друга страна, чрез възможностите да влияе върху междуличностните отношения, лидерът може успешно да съдейства за задоволяване на потребността от общуване при съвместно осъществяваната дейност. По такъв начин чрез обособяване на функцията на лидера, свързана с регулиране на междуличностните отношения в организацията, се постига не само своеобразно обособяване на отговорностите на ръководителя и лидера при управлението на съвместната дейност, но става възможно, освен механизма на властта, за по-ефективно ръководство на процесите в организацията, да се включи и механизмът на авторитета.

Като пример за формулирана по-частна теория за лидерството може да бъде посочена теорията на У. Шутц, определена от него като „комплиментарна функция на лидера”. В основата на тази теория лежи идеята на автора за обособяване на три основни фактора, от които се определя ефективното лидерство : а) външна реалност; б) междуличностни потребности; в) преодоляване на конфликти. По отношение на тези три фактора У. Шутц определя и основните функции на лидера в организацията. Така например по отношение на първия фактор – външна реалност, са обособени следните по-конкретни

функции на лидера: 1. Установяване и поддържане на контакти и взаимодействия с други групи, с цел да се избегне изолацията на групата. 2. Осъществяване на контрол по отношение на външната реалност, т.е., групата да може да функционира успешно, без намеса отвън. 3. Установяване и поддържане на близки отношения с външната реалност, така че членовете на групата да преживяват положителни емоции от приятелството и взаимната привързаност между тях (8).

Във връзка с втория фактор – задоволяване на потребностите от междуличностното общуване – У. Шутц определя следните функции на лидера : 1. Съдействие при формиране на стремеж в членовете да се „включат” в организацията, т.е., всеки член да започне да възприема себе си не само като част от организацията, но да се получи и усещането, че той и организацията представляват едно цяло; 2. Създаване на благоприятни условия, за да могат организационните членове да осъществяват взаимен контрол при изпълнение на техните социални роли, т.е. в процеса на съвместно осъществяваната дейност да се поощрява оказване на взаимно регулативно въздействие върху поведението на членовете за повишаване на ефективността в тяхната дейност (пак там).

По отношение на третия фактор – действия, насочени към преодоляването на потенциални и реални конфликти между членовете на организацията, авторът обособява следните основни функции на лидера: 1. Съдействие за дискутиране и установяване йерархията целите в организацията и анализ на водещите ценности както за членовете, така и за организацията като цяло; 2. Дискутиране на доминиращите стилове на ръководство, използвани при решаване на проблемите в организацията, както и възможностите за промяна или интеграция между тях; 3. Стимулиране на проявата на способностите на отделните членове от организацията с цел постигане на по-високи резултати в съвместната дейност (пак там).

Така създадената от У. Шутц теория може да се разглежда като опит за по-задълбочено и различно от традиционните теории за лидерството интерпретиране на процесите, които протичат в организацията с цел да се повиши ефективността в дейността на лидера. И ако за оптималното протичане на дейността като предпоставка се

приема осъществяването в пълен обем на посочените по-горе функции на лидера, то практическите му усилия трябва да бъдат насочени към оценка на равнището на изпълнение на тези функции. Ако се установи, че недостатъчната ефективност на някои от тези функции е в резултат от незадоволителното участие на част от членовете на организацията, той трябва да предприеме необходимите въздействия върху тяхното поведение с цел по-активното им включване в съвместната дейност.

В заключение, като обобщение на идеите, съдържащи се в тази по-частна теория за лидерството, може да бъде посочено, че основната задача на лидера е да минимализира степента на неадекватност между желаното равнище на функциониране на организацията и получените резултати. И това минимализиране на несъответствието трябва да бъде осъществено по отношение на всеки един от посочените три фактора: а) взаимодействието между организацията и външната среда; б) задоволяване на потребността на членовете от междуличностно общуване; в) преодоляване на потенциалните и реални конфликти в организацията. Възможностите за преодоляване на това несъответствие са в потенциала на лидера да оказва ефективно влияние върху поведението на членовете на организацията. А самият потенциал се свързва с използване на действието на един от най-ефективните механизми за въздействие – механизма на авторитета.

**Харизмата** се приема за една от най-интересните и най-важни характеристики на личността, която има особено голямо значение в управлението. Защото тя, разгледана от позициите на психологията като своеобразен механизъм за въздействие, притежаван от субекта, осигурява високо равнище на ефективност по отношение обектите на въздействие. По думите на М. Вебер, благодарение на това личностно качество, индивидът, без да има на разположение нито богатство, нито голяма физическа сила, или други форми на власт, е в състояние да оказва много силно влияние върху активността на големи групи от хора, да „подчинява” доброволно тяхното поведение на своята воля (3).

За първи път интересът на изследователите към феномена „харизма” особено подчертано се проявява във връзка с анализа на поведението на индивидите като членове на големи социални групи и

общности. И това е напълно закономерно, тъй като за ефективното въздействие върху поведението на хората, обединени в големи социални групи или общности, наред с традиционните механизми за въздействие, особено голяма значимост придобива харизмата на водачите на тези групи или общности (16).

Затова, преди да пристъпим към анализа на харизмата на ръководителя в организацията, ще направим теоретически обзор на постиженията на изследователите при комплексното изследване на харизмата като значим за социалната практика проблем. Харизмата като научно понятие или характеристика на индивида, е „въведена” в научно обръщение от М. Вебер. Според него, под харизма ”трябва да се разбира качество на личността, което се признава за необичайно, и благодарение на което качество, тази личност се оценява като надарена със свръхестествени, свръхчовешки сили” (3, с. 57). В по-тесен смисъл под харизма трябва да се разбира притежаване от страна на индивида на специфично особени сили или свойства, които не са достъпни за другите хора.

Като изхождаме от посоченото по-горе определение за харизмата на М. Вебер, може да направим извода, че авторът поставя акцент върху важността на притежаваните от страна на индивида на такива „свръхестествени” или специфични качества, които не са достъпни за обикновените хора. Т.е. образно казано, според Вебер харизмата може да бъде разглеждана като магическо образувание, което като характеристика се отнася до специфична група избрани индивиди от човешкото общество: пророци, мъдреци – лечители, тълкуватели на закони, военни герои. А във връзка с ефекта от действието на харизмата като магическо образувание, авторът прави едно много съществено уточнение – тези личностни харизматични качества трябва да бъдат оценени по подходящ начин от останалите, за да могат те да признаят превъзходството на харизматичната личност и да се превърнат в негови привърженици и последователи (пак там).

Направеното от М. Вебер уточнение за предпоставките, предопределящи ефекта от действието на притежаваните харизматични качества върху поведението на другите показва, че само по себе си наличието на такива „свръхестествени” или „свръхчовешки” свойства или качества в даден индивид като потенциал или като абсолют-

на величина, не е достатъчно условие за оказване на ефективно влияние върху поведението на индивидите в социалната общност. За да има необходимия ефект от действието на тези харизматични качества върху поведението на другите, те трябва да бъдат оценени и да получат признание от обекта на самото въздействие. Защото само благодарение на тази оценка и признание на превъзходството от притежаваните от харизматичната личност качества, се осигурява „легитимността“ на самото харизматично въздействие върху поведението на обекта на влияние.

Първата съществена психологическа закономерност, която М. Вебер установява по отношение на харизмата е, че независимо от различието в елементите от структурата на харизмата, общото, което обединява харизматичната личност и подчиняващите се на нейното влияние, е създаването на властово отношение между тях. Благодарение на така формираното властово отношение, следването на харизматичния лидер от неговите последователи се възприема като своеобразен дълг или задължение. А признаване на превъзходството на харизматичната личност се проявява под формата на доброволното „отдаване“ на контрола върху индивидуалното поведение на неговите последователи в „ръцете“ на тази личност. Като последица от това се формира общност от близки до харизматичната личност негови поддържници. Така например според М. Вебер религиозният водач има своите последователи, князът има своята свита, а „универсалната“ харизматична личност – своите верни хора (3).

През отделните етапи от развитието на човешкото общество могат да бъдат регистрирани разнообразни форми за получаване на харизматично признание. Така например при господството на религиозния мироглед в обществото, харизмата се оценява и възприема като „божествен дар“, а нейното притежание се „приписва“ на служителите на църквата или на култа. А самото харизматично въздействие е насочено само към вярващите в съответната религия. С промяната в характера на обществените отношения според Вебер настъпват изменения и в характеристиките на харизмата като от общената, като „божествен дар“, присъща за религията, се търси конкретизация под формата на значими личностни характеристики като талант, дарба, интуиция.

Втора важна особеност, свързана с харизматичното въздействие, според М. Вебер, се отнася до закономерността, че ако липсват дълго време доказателства за притежаването на „свръхестествени“ личностни качества от страна на харизматичния индивид, то този факт се приема като доказателство, че първоначално надареният с харизматични качества е „напуснат“ от своя бог или е загубил онази магическа сила, която му е позволявала да оказва ефективно въздействие върху поведението на своите последователи. В исторически план са регистрирани случаи, когато неуспехи или неудачи при осъществяване на основната за харизматичната личност дейност, например управленската, се приема за доказателство, че при тази личност е намаляла или изчезнала напълно неговата харизматична сила, т.е., тази личност е лишена от „божията благодат“ и тя трябва принудително да бъде отстранена от заеманата властова позиция, за да не нанася повече вреди на обществото.

Трета съществена характеристика на харизматичното влияние, която М. Вебер извежда като закономерност, е съществуването на специфична емоционална близост между харизматичната личност и нейните последователи. Веднъж формирана, тази емоционална близост постепенно се трансформира в емоционална общност между харизматичния лидер и неговите последователи като слага специфичен отпечатък на техните междуличностни отношения, благодарение на емоционалната им „обогрениост“. Чрез формирането на тази емоционална близост, харизматичният лидер има своеобразен „достъп“ до своите последователи и е в състояние интуитивно да открива в тях онези качества, които в най-голяма степен съответстват на неговите харизматични качества.

Като друг значим принос на М. Вебер за разработване на теорията за харизмата, може да бъде приет създаденият от него обяснителен модел за определяне на наследника на харизматичната личност. Този обяснителен модел включва четири основни подхода при „търсене“ на потенциалните лидерски качества на наследника. Първият подход се основава на теорията за божествения произход на тези лидерски качества и може да бъде илюстриран с примера за търсене на наследник на Далай Лама. Съгласно будистката традиция, монасите обикалят из Тибет и се стараят да открият в лицето на малко момчен-

це превъплатените черти на самия бог Буда. Откривайки момченце с такива черти от образа на бог Буда, се приема, че това дете притежава като потенциал необходимите божествени лидерски качества за наследник на Далай Лама.

Вторият подход за търсене на наследник на харизматичния лидер се основава на предположението, че самият харизматичен лидер, знаейки кои са най-важните лидерски качества, сам може да открие лице с такива качества от своето обкръжение и приживе да го представи и обяви за свой наследник. Но за да бъде легитимен така направеният избор за наследник на харизматичния лидер, някакъв законодателен орган трябва да одобри този избор. По такъв начин след смъртта на харизматичния лидер, други лица от неговото обкръжение няма да имат основание да предявяват претенции за негови наследници.

Третият подход за определяне на наследника на харизматичния лидер се основава на принципа за наследяване по „кръвно” родство и е най-характерен за монархическите династии. Според М. Вебер, основателят на династията, сам получил признание за своите харизматични качества, предава своята харизма по наследство на своя първороден син. В случая легитимността на правото да се наследи харизмата, се свързва с „кръвното” родство, което съществува между основателя на династията (носителя на харизмата) и неговия пряк наследник (3).

Този подход, макар и широко разпространен още в зората на Средновековието в Европа и Източните династии, продължава в една „по-мека” форма да се прилага и днес. Неговата ефективност се дължи на факта, че чрез принципа на правото на най-големия син да наследява харизматичния лидер, се постига, по думите на М. Вебер, консолидация на политическите съюзи, защото се избягва борбата между многото претенденти от рода за наследяване, тъй като правото принадлежи само на един. Чудесна илюстрация за ефективността на този подход като обяснителен модел за харизмата на първородния син, ни дава политическата ситуация в България в началото на XXI век и по-конкретно – след завръщането в България на Симеон Сакскобурготски.

Симеон Саксбурготски като първороден син на последния български цар – Борис Трети, след неговата смърт през 1943 година, не само наследява неговия трон, но получава и част от харизмата, която приживе е притежавал неговият баща.

Четвъртият подход, предложен от М. Вебер като обяснителен модел за определяне на наследника на харизматичния лидер, се свързва с принадлежността на „наследника” към определена институция. Т.е. може да се говори за специфична форма за трансформация на харизмата – така наречената „институционална харизма”. Член на институцията след избирането му на най-високата в йерархията позиция в тази институция, автоматично получава част от харизмата, присъща на тази институция. Този подход може да бъде илюстриран с избора на „глава” на религиозна институция. Така например изборът на папа между равните по сан кардинали показва, че онзи от тях, който е избран при тайното гласуване, автоматично получава част харизмата на Католическата църква и това обяснява силата на неговото влияние върху католиците от целия свят.

От съвременните социални психолози значим принос в доразработване на теорията за харизмата има С. Московичи. Първият аспект от проблема, който изследва авторът, е връзката и взаимодействието между харизматичния лидер (вожд) и тълпата. Основният извод който прави С. Московичи при анализа на въздействието на харизматичната личност върху тълпата е, че това въздействие се основава на установените субективни отношения между тях, при което се създава илюзията за взаимност. Именно тази илюзия за взаимност позволява на всеки индивид в тълпата да си представи, че той се намира в непосредствена близост и контакт с човека (лидера), на когото той се възхищава (12).

В подкрепа на тази своя идея авторът цитира и М. Вебер, според когото харизматичната власт трябва да се разглежда като необичайно свойство и представлява чисто лично социално отношение, свързано с харизматичната ценност на личностните качества на харизматичния вожд. В резултат от този процес, по думите на С. Московичи, около харизматичния вожд се създава някаква общност на вярност и надежда, т.е. властовото обединение се трансформира в емоционална общност. Благодарение на изградената емоционална

общност между харизматичния вожд и неговите последователи се създават устойчиви връзки, които водят до формиране на висока степен на доверие към него и до пълно отъждествяване с харизматичната личност.

Като допълнителна предпоставка за осъществяване на идентификацията между харизматичния вожд и неговите последователи се разглежда участието на два важни социалнопсихични механизми на въздействие – подражанието и внушението. Преди да бъде направен конкретен анализ на характеристиките на тези два механизма, ще се спрем на основите функции на социалнопсихическите механизми на въздействие. Самото наименование на тези механизми подсказва и тяхната основна функция – да засилят ефекта от въздействието, отправено от лица с по-висок статус към лица с по-нисък статус. Обективна предпоставка за реализирането на тази функция е осъществяващото се взаимодействие и общуване между членовете в социалната организация (пак там).

Като по-частна функция на социалнопсихическите механизми на въздействие може да бъде посочена тази, свързана със засилване на ефекта от формирането на груповата интеграция в организацията по пътя на регулиране на индивидуалното поведение на нейните членове. Практическото осъществяване на тази функция става посредством регулативното въздействие на общуването, използвано от ръководството и насочено към корекции както в индивидуалното поведение на членовете, така и по отношение на тяхната мотивация, социални нагласи и ценностни ориентации. А самата ефективност на социалнопсихическите механизми на въздействие до голяма степен се определя от степента на преодоляване на формираната „психологическа защита” в обекта на въздействието.

В социалнопсихологическата теория се обособяват две форми на „психологическа защита”: Първата форма възниква като непосредствена реакция на отправяните въздействия, има активен характер и се проявява под формата на формирано отношение както към съдържанието на отправяното въздействие, така и към самия субект на това въздействие. Възниква в резултат от направения критичен анализ от страна на обекта на въздействието. При анализа се установява степента на съответствие между съдържанието на отправеното пси-

хическо въздействие и формираните в индивида възгледи и убеждения. Само в случаи, когато се установи такова съществено несъответствие, се „включва“ и самата психологическа защита.

Втората форма на психологическа защита се „включва“ на подсъзнателно равнище. Т.е. индивидът има усещане за някакво несъответствие, но той не може да намери съзнателно приемливо обяснение за него. За тази форма на психологическа защита е характерно, че индивидът се противопоставя не толкова на самото съдържание на психическото въздействие, колкото на субекта, използващ механизмите на въздействие. Като най-честа причина за възникване на този вид психологическа защита се приема появата на антипатия по отношение на субекта на психологическото въздействие, породена от недостатъчната емоционална съвместимост между субекта и обекта на въздействието (12).

При ефективното взаимодействие между харизматичния лидер и неговите последователи особено значима е ролята на социално-психическия механизъм „подражание“. Същността на механизма на подражанието се изразява в стремежа към възпроизвеждане на определено поведение, действия или постъпки, които са видяни в отделния индивид или в група от индивиди. Според С. Московичи, харизматичният лидер или вожд, веднъж получил признание благодарение на някаква своя оригинална идея или необикновено действие, предизвиква потребност от подражание от страна на неговите последователи. Тази потребност се интериоризира на равнище индивидуално съзнание.

Като се позовава на анализа за същността на подражанието от страна на Г. Тард, според когото това е механизъм, който гарантира не само силата на военния организъм, но позволява волята и идеите на ръководителя да се разпространят из цялата армия, С. Московичи достига до заключението, че формирането на психическото единство се проявява в изграждането на образа на онзи идеален лидер, който носи в себе си всеки от привържениците и което улеснява и процеса на отъждествяване на всеки един от тях със своя харизматичен лидер (12).

Проведени изследвания от Долард и Милър показват, че особено силен стремеж към подражание предизвикват четири групи

лица: 1. Лица, превъзхождащи другите по възраст; 2. Лица превъзхождащи другите по социално положение (статус); 3. Лица, превъзхождащи другите по равнище на интелектуално развитие; 4. Лица, превъзхождащи другите по умения в конкретна практическа област. Резултатите от тези изследвания отново потвърждават хипотезата, че в социалната общност или в обществото като цяло, съществуват устойчиви групи от индивиди които се явяват обект на подражание. Т.е., получавайки признание за превъзходство, те предизвикват стремеж към подражание от останалите, а това може да се приеме като индикатор, че тези групи лица в по-голяма или в по-малка степен са носители на определени харизматични характеристики, които улесняват оказването на ефективно влияние върху поведението на стремежните се да им подражават (6).

Внушението като друг социалнопсихичен механизъм за въздействие, е широко застъпен в „репертоара“ на харизматичните лидери при общуването им с техните последователи, тъй като благодарение на формираното доверие към тези лидери въздействието, което те оказват, се приема с готовност, а съдържанието на съобщението – безкритично. Според В. Бехтерев ”внушението е един от начините за влияние на едни лица върху други, което може да се осъществява както преднамерено (целенасочено), така и непреднамерено от страна на влияещото лице. Внушението понякога може да се осъществява съвършено незабележимо за индивида, възприемащ внушението, а понякога се осъществява с негово знание и при повече или по-малко ясно осъзнаване” (13, с. 47).

Фактът, че успешното прилагане на този механизъм от страна на харизматичния лидер се основава на използване на езика, т.е. на думи с определено съдържание, обяснява своеобразното сугестивно въздействие върху неговите последователи от гледна точка на безкритичното приемане на степента на истинност на отправената от него информация. Особено отчетливо това може да бъде наблюдавано, когато харизматичният лидер произнася реч пред голямо множество от последователи. В такава ситуация сугестивното въздействие от думите на лидера може да прерасне в своеобразна хипноза на присъстващите, което да улесни тяхната манипулация.

Според С. Московичи харизматичните лидери зависят от тълпата, тъй като тя определя и тяхната внушаваща сила. За да има необходимия ефект от тяхното внушаващо въздействие, те задължително трябва да вярват в това, в което вярва тълпата, да виждат онова, което вижда тя. Само при това условие всеки привърженик може да се отъждествява с взетите от харизматичните лидери решения и да ги разбира без колебание, от една дума. Т.е. само в такава ситуация тези лидери могат да се превърнат в своеобразно „огледало”, в което привържениците се виждат в същата степен, в която лидерите се отразяват в „огледалото” на привържениците. Казано по друг начин, само докато лидерите се възприемат като „огледало”, в което се оглежда тълпата, тя може да познае не само себе си, но да признае и техния авторитет. Възхищавайки се от харизматичните лидери, тълпата се възхищава от самата себе си и става лесно податлива на манипулация.

Друг значим принос на С. Московичи при изследване на харизмата, е свързан с хипотезата за връзката на харизмата и култа към бащата. Още в архаичното семейство се наблюдават наченки за своеобразно обожествяване на бащата. Този модел с развитието на обществото, се екстраполира по отношение на водачите на народите или на големи социални групи. С обожествяването на тези водачи като своеобразни „бащи” на народа или на нацията, се формира убеждението за тяхната непогрешимост и изключителност, убеждението, че те единствени могат най-добре да защитават и покровителстват обикновените хора (11).

Според автора обожествяването на един водач или лидер става по пътя на възвеличаването на неговата личност в сравнение с останалите. Неговите идеи не подлежат на оспорване и критика, самият той и неговата позиция не се обсъждат, а се приемат като даденост. Чрез неговата дематериализация се постига не само признание за безсмъртие и непогрешимост, но се създават и предпоставки за превръщането му в легендарна личност.

Като илюстрация за установените психологически закономерности С. Московичи привежда примера с формирането на култа към личността в бившия Съветски съюз. Този култ започва да се формира непосредствено след смъртта на Ленин, с най-активното участие на

неговите най-приближени съратници. Неговите приноси в теорията се приемат като пример за създаване на нерушима идея, приписва им се своеобразна власт, която не позволява да бъдат правени каквито и да било промени, защото те представят самата истина (14).

Направеният анализ на идеите на М. Вебер за определяне наследника на харизматичния лидер и на идеите на С. Московичи за взаимодействието между харизматичната личност и неговите последователи, позволява да бъдат изведени определени закономерности, свързани с трансформацията на харизмата. На първо място това е закономерността, че макар „наследниците“ на харизматичния лидер да не се отличават с притежаване в същата степен на развитие на неговите личностни качества или характеристики, все пак техните личностни качества са в достатъчна степен развити, което им позволява те да превъзхождат своите последователи или съмишленици. А това от своя страна е необходимото условие те да получат не само признание за това превъзходство, но и да бъде формирано така необходимото доверие към тях.

Втората закономерност се отнася до процеса на деперсонализация на носителя на харизмата. В резултат на тази деперсонализация става възможно да се постигне определена трансформация на „ореола“ на изключителност, присъщ на харизматичната личност и на емоционалната привързаност към него от страна на последователите на едно по-ниско равнище, формулирано с термина „светът на всекидневието“. Благодарение на тази трансформация на харизмата на лидера става възможно и формирането на така наречената „институционална харизма“.

Пръв, който предлага идеята за връзката между индивидуалната харизма и харизмата на нормативния ред, е Т. Парсънз. Според него в резултат от взаимодействието между двата вида харизма става възможно и образуването на институционалната харизма, която има особено важно значение при анализа на харизмата на лидерите в различните институции. Тази идея на Т. Парсънз се подкрепя и от А. Е. Шилс, който доказва, че съществува обща „природа“ между индивидуалната и институционалната харизми. И общото между тях може да бъде открито при разглеждане на възможностите на носителите на харизмата да създават нов порядък, чрез разрушаване

на стария ред. И тъй като, според Шилс, в човешкото общество съществува необходимост от ред, то около всяка една сила в обществото, която е способна да създава ред или подреденост, възникват чувства на уважение и страх.

На по-късен етап така породените чувства могат да бъдат „пренесени” по отношение на отделни групи, личности или социални позиции, които сами по себе си са свързани със силата или властта, която „създава” ред. Следователно според Шилс феноменът „харизма” може да се разглежда като породен или възникващ от необходимостта от създаване на ред. Затова може да бъде посочено, че харизмата възниква около всички „центрове” в обществото, които създават ред или порядък. Като специфична характеристика на този вид харизма може да бъде посочено, че тя не е непосредствено свързана с личностните качества на индивида, а с неговата принадлежност към определена институция. Т.е., това е харизма, която „принадлежи” или се свързва с позицията или социалния статус на индивида в институцията (19).

Представената идея на Шилс за трансформация на харизмата до равнище „светът на всекидневието” на пръв поглед влиза в противоречие с идеята на М. Вебер за харизмата като личностно качество или личностна характеристика, която се отличава със своята изключителност. Но обективно установеното противоречие при разкриване същността на феномена „харизма” от двамата автори дава основание за едно по-дълбоко „вникване” в съдържанието на феномена „харизма”. Т.е. с еднакво основание може да се приеме, че харизмата като психологическо образувание е свързана не само и единствено с личността (Вебер), но и с институцията или организацията (Шилс). Защото, ако се приеме, че организациите са основни структурни елементи на съвременното общество, то харизмата, която те „предават” преди всичко на техните ръководители, се превръща в един от основните механизми за ефективно въздействие на тези ръководители върху поведението и активността на членовете на отделните организации.

Приемането на разбирането, че харизмата като психологическо образувание се свързва както с личността, така и с институцията, дава основание да бъде направен и един по-задълбочен и коректен анализ

на същността и параметрите на харизмата на ръководителя в организацията. Както вече представихме в уводната част на студията, организационнопсихологическата теория достатъчно задълбочено изследва структурата на организацията, нейните елементи и позицията на ръководителя в тази структура, функциите на ръководството и социалната роля на ръководителя, психологическите предпоставки за неговия управленски потенциал и други аспекти от ефективността на ръководството на организацията.

Но значително по-малко внимание в организационно-психологическата теория е отделено на важни за ефективността на ръководството на организацията проблеми като функционирането на така наречената неформална подструктура на организацията и свързаните с нея специфични социалнопсихологически образувания и механизмите за въздействие на ръководителя върху поведението на ръководените. Сред тези недостатъчно изследвани проблеми можем да отнесем и проблема за харизмата на ръководителя в организацията.

Теоретическата основа за анализа на харизмата на ръководителя са както идеите на М. Вебер, така и тези на С. Московичи, Т. Парсънс и А. Е. Шилз. Макар че тези идеи се отличават с висока степен на обобщеност относно характеристиките на феномена „харизма“ на равнище общество, чрез търсенето на техните проекции на по-ниско равнище – равнището на организацията, ще стане възможно да бъдат разкрити и установени съществени закономерности, свързани с характеристиките на харизмата на ръководителя. По-конкретно този анализ ще бъде осъществен както по отношение на индивидуалната харизма на ръководителя, така и по отношение на неговата институционална харизма. Тъй като институционалната харизма оказва по-ограничено влияние върху ефекта от въздействието на ръководителя върху поведението на членовете на организацията, а е свързана преди всичко с ефекта на влияние на ръководителя по отношение на други организации и социални групи, то по-нататъшният анализ ще бъде концентриран само върху характеристиките на индивидуалната харизма на ръководителя.

Анализът на съдържанието на харизмата на ръководителя ще започнем с идеята на М. Вебер за водещото значение на личностните качества при определяне на силата на харизматично въздействие.

При този анализ ще приведем постиженията на един от най-значимите клонове на психологическата наука – психология на личността и по-конкретно принася ѝ в изследване структурата на качествата на личността. Обект на психологически анализ ще бъде моделът за структура на личността, предложен от К. К. Платонов. Като достоинства на този модел се свързват не само с предложената оригиналната структура на многобройните личностни качества на индивида, но и с принципа, който е приложен при моделирането на тази структура – йерархичност при подреждане на отделните подструктури: започвайки от по-елементарните като психологическо съдържание подструктури, през средните по сложност подструктури, до най-сложните като психологическо съдържание подструктури на качествата на личността (15).

В основата на „пирамидата“ от качества на личността Платонов поставя подструктура, определена от него като „биологически обусловена“, тъй като личностните качества в тази подструктура се детерминират от характеристиките на висшата нервна система като сила, подвижност и уравновесеност. От своя страна тези характеристики не само се наследяват, но техният потенциал до голяма степен определя и равнището на развитие на личностните качества, включени в по-високите в йерархията подструктури на личността.

Втората подструктура според Платонов включва личностни качества, които се определят от степента на развитие на познавателните психически процеси. Сред тези познавателни психически процеси водеща е ролята на паметта и мисленето. Значението на паметта за ръководителя се определя от факта, че за успешното осъществяване на сложната по съдържание управленска дейност е необходимо „съхраняване“ на голям обем от информация, свързана с изпълнение на неговите ръководни функции в организацията. А тази информация се „съхранява“ в дълговременната и оперативна памет на ръководителя. Колкото е по-голям обемът на дълговременната памет на ръководителя, толкова той е в състояние да съхранява по-голямо количество от необходимата му разнообразна информация за успешна управленска дейност. По такъв начин, благодарение на характеристиките на своята дълговременна памет, ръководителят ще превъзхожда ръководените и ще получи необходимото му признание

от тях. Оперативната памет в психологията се определя като вид памет, която съхранява най-необходимата за осъществяване на ежедневната рутинна човешка дейност информация.

Макар че по своя произход оперативната памет е част от дълговременната памет, нейната най-съществена характеристика е бързият „достъп“ на индивида до информацията, която се съхранява. Тази характеристика в теорията е позната под термина „услужливост“ на оперативната памет, която се проявява в способността на индивида да намери необходимата му информация за по-кратък период от време. А тъй като в управленската дейност се срещат често ситуации, които изискват многократно използване на разнообразна информация от оперативната памет, качеството „услужливост“ на този вид памет е значима предпоставка за успешното осъществяване на дейността на ръководителя.

Тъй като управленската дейност в голяма степен притежава тези характеристики, то равнището на развитие на мисленето при ръководителя е от решаващо значение за неговата успешна управленска дейност. В синтезиран вид значението на мисленето при управленската дейност се проявява при вземане на управленски решения. А вземането на управленски решения от страна на ръководителя се приема като една от най-съществените негови функции, които в крайна сметка определят и ефективността на неговата дейност.

Знанията и опитът се определят от Платонов като третата в йерархията подструктура на личността. Значимостта на знанията за личността се обуславя от факта, че те лежат в основата на професионалната компетентност на индивидите при участието им в изпълнението на разнообразните човешки дейности. И колкото по-сложна за изпълнение е дадена човешка дейност, толкова по-големи са изискванията по отношение на притежаваните знания за нейното успешно изпълнение. Ако приемем, че управленската дейност може да бъде отнесена към тези, свързани с голяма степен на сложност, то може да бъде посочено съвсем логично, че претенциите към формираните или усвоени знания от страна на ръководителя да бъдат твърде високи.

Условно в структурата на знанията на ръководителя, могат да бъдат обособени три различни по съдържание групи от знания: а) тясно

професионални знания, свързани управлението на процеси и технологии в организацията; б) знания по теория и организация на управлението; в) знания от науките, които изучават човешкото поведение. Сред тези три групи от знания, необходими на ръководителя за ефективно осъществяване на управлението в организацията, специално място бихме отделили на третата група – знанията от науките, които изучават човека и неговото поведение.

Практическият опит на ръководителя в процеса на управление на организацията, или така наречения организационен опит, се разглежда от Платонов като втори елемент на третата подструктура на личността. Това е опит, натрупан в резултат от продължителното управление на организацията от страна на ръководителя и позволява на последния по-бързо и с по-малък разход на интелектуална енергия да решава успешно възникналите ситуации в процеса на съвместната дейност. Организационният опит на ръководителя е особено необходим при решаване на проблеми, свързани с непознати или малко познати ситуации в дейността на организацията и се проявява при вземане на така наречените „инсайт решения”. Затова притежаваният от ръководителя организационен опит, ставайки достъпен за преценка от страна на ръководените, позволява за бъде сравнен с техния индивидуален опит и на тази база ръководителят да получи признание за превъзходство, ако действително обективно този негов опит формира доверие в тях (15).

Насочеността на личността се определя от Платонов като най-високата в йерархията подструктура на личността, тъй като тя включва в себе си социално детерминирани личностни характеристики като потребности, социални нагласи, ценности и мотивация. Макар че всяка от посочените личностни характеристики може да бъде разглеждана като силно детерминираща индивидуалното поведение и активността на личността, невъзможността за тяхната количествена оценка и съпоставяне при процеса на социално сравнение в съвместно осъществяваната дейност между членовете в организацията, не позволява по тези характеристики отчетливо да се определи превъзходството на едно лице по отношение на останалите. Поради това тези важни личностни характеристики, присъщи и на ръководителя, не могат да се разглеждат като съществени елементи на неговата индивидуална харизма (пак там).

Анализът на предпоставките и закономерностите при формиране на индивидуалната харизма на ръководителя в организацията ще продължим с разкриване характеристиките на едно важно социално-психологическо образувание, което може да се трансформира в личностно качество, познато в теорията под понятието „авторитет”. Основанието за осъществяването на такъв анализ ни дава съпоставянето на общото или близкото, което съществува между характеристиките на харизмата и авторитета. Тези характеристики, които са признати като притежание от определени личности могат да бъдат използвани допълнително и като обяснителен модел на механизми, които могат да бъдат прилагани от тях за оказване на ефективно въздействие върху поведението на лица и социални групи.

Така например, докато при анализа на харизмата представените идеи на отделните автори акцентират върху ефекта от харизматичното въздействие на личността, свързано с притежаване на висока степен от развити личностни качества, недостъпни за притежание от другите, то по отношение на авторитета като личностна характеристика се приема идеята, че тези качества, макар да не получават такива високи стойности като оценка от другите както е при харизмата, все пак са в достатъчна степен развити в индивида, за да бъде доброволно признато неговото превъзходството от останалите членове на групата или организацията. Т.е. можем да приемем, че в съвременните социални общности протича реално процес на осъществяване на своеобразна трансформация на харизмата до равнище авторитет, благодарение на деперсонализацията на „ореола” на изключителност, присъщ за харизматичната личност.

По такъв начин, в резултат от направения сравнителен анализ, може да се приеме, че авторитетът като личностна характеристика, е присъщ и на лица с относително по-ниски социални статуси в обществото, а ефектът от въздействието на авторитетната личност, може да бъде коректно обяснен с действието на механизма на доверието. Механизмът на доверието, според Б. Ф. Поршнев, функционира благодарение на съществуването на два „филтъра”, през които преминава „информацията” на въздействието. Първият „филтър” Поршнев го формулира като „филтър на доверието”, а втория – като „филтър на недоверието”. Ако е включен „филтърът на доверието”, според

Поршнев, съдържанието на информационното въздействие може да не е в достатъчна степен истинно и вярно, но то винаги се възприема от обекта като истинно. И обратно – съдържанието на информационното въздействие може да бъде истинно и вярно, но ако е „включен” „филтърът на недоверието”, това въздействие да не може да достигне до адресанта (16). Т.е. авторитетът като личностна характеристика на отправителя на въздействието предизвиква винаги „включване” на „филтъра на доверието” и блокира действието на „филтъра на недоверието” при получателите на въздействието.

От друга страна, чрез осъществяването на по-задълбочен анализ на характеристиките на авторитета става възможно да бъде разширено знанието не само за неговата психологическа същност, но и за ефектите от неговото „приложение” в управленската практика. Затова редица изследователи от областта на философията, психологията и управлението насочват своите усилия към разкриване на допълнителни характеристики на авторитета, които, изведени като закономерности, биха направили по-ефективно неговото приложение в социалната практика.

Изследователите от областта на управлението А. Майер и О. Нойбергер определят същността на авторитета като потенциал на индивида да оказва преднамерени въздействия, насочени към предизвикване на определен вид поведение или до промяна на вече формираното поведението на членовете на организацията (18). От позициите на философията В. Вичев приема, че авторитетът на ръководителя се формира от много съставки, но най-важната сред тях е общественото признание на неговата компетентност най-добре да организира и решава проблемите, свързани с дейността. На тази основа според автора се формира и доверието към неговите знания и опит, желанието да се изпълняват изискванията на ръководството (4).

В цитираното определение за същността на авторитета на ръководителя В. Вичев успява да „улови” двете най-съществени предпоставки за формиране на този авторитет: а) признание на неговата компетентност най-добре да организира и решава проблемите на организацията на базата на изградените в него личностни качества, свързани професионална компетентност, организационни умения, както и умения за „работа” с членовете на организацията; б) форми-

раното доверие към него като израз на признание на превъзходството на тези негови качества и умения от членовете на организацията, което като резултат води до „включване“ „филтъра на доверието“. Защото само чрез „включване“ на „филтъра на доверието“ към ръководителя от страна на ръководените, се улеснява и постигане на ефективно въздействие върху тяхното поведение и активност в процеса на съвместно осъществяваната дейност.

Г. Форверг при разглеждане характеристиките на авторитета на ръководителя, изразявайки съгласие с разбирането, че доверието може да бъде използвано като индикатор за степента на неговата авторитетност, развива идеята, че това доверие трябва да бъде „получавано“ не само от страна на ръководените, но и от страна на повисшестоящото ръководство (18). Т.е. за истински авторитет на ръководителя можем да говорим само тогава, когато доверието към него „идва“ от двете „страни“ на управлението – от ръководителя и от ръководените. Защото, ако ръководителят не получава необходимото доверие от повисшестоящото ръководство, само доверието на ръководените не е достатъчно условие за силата на неговото влияние върху цялостното протичане на дейността в организацията.

В заключение, като обобщение на направения по-горе анализ за същността на харизмата на ръководителя, могат да бъдат формулирани и изведени две съществени закономерности:

1. Авторитетът като характеристика на ръководителя не може да бъде разглеждан като нещо застинало, непроменяемо, като константа, защото в процеса на съвместната дейност и общуването, благодарение на процеса на социална перцепция, ръководените непрекъснато оценяват ефекта от дейността и поведението на ръководителя в различните ситуации, и всяка промяна в техните оценки – нагоре или надолу, се отразява върху доверието към него, респективно води до промяна и в силата на неговия авторитет.

2. По аналогия с една от важните характеристики на харизмата, че ако нейният притежател или носител, не е в състояние постоянно да доказва пред последователите си своите харизматични способности, той ще загуби вярата на тези последователи, така и ръководителят трябва постоянно да доказва своята компетентност, способности и умения, за да поддържа на високо равнище доверието на ръково-

дените към него, и по такъв начин да съхрани своя авторитет пред тях. Защото само чрез запазване високото равнище на доверие на ръководените към ръководителя ще бъде „осигурена” и една от основните предпоставки за ефективността на неговата управленска дейност.

## ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. **Андреева, Г. М., Н. Н. Богомилова, Л. А. Петровская.** Современная социальная психология на западе. М., 1998, с. 158–159
2. **Андреева, Г.** Социальная психология. М., 2008, с. 276–278
3. **Вебер, М.** Харизматическое господство. Сб. Психология и психоанализ власти. Т. 2, Самара, 2009, с. 55–58
4. **Вичев, В.** Морал и социална психика. С., 2004, с. 317
5. **Гълбrait, Г.** Анатолия на властта. С., 1993, с. 19–39
6. **Джонев, С.** Стратегии на ръководителя в междуличностните отношения. С., 2000, с. 60.
7. **Джонев, С.** Социална психология. Т. 2., С., 1996.
8. **Кричевский, Л.** Современные тенденции в исследовании лидерства в американской социальной психологии. – Вопросы психологии, 2007, № 6.
9. **Майерс, Д.** Социальная психология. Санкт Петербург, 2001.
10. **Маринов, М.** Концепцията на Макс Вебер за харизмата. – Социологически преглед, 2005, № 5, с. 22
11. **Московичи, С.** Психология харизматического вождя. Сб. Психология и психоанализ власти”. Т. 2. Самара, 2009, с. 408–448.
12. **Парыгин, Б.** Основы социально-психологической теории. М., 1971, с. 301–306.
13. **Петровский, А., В. Шпалинский.** Социальная психология коллектива. М., 1998, с. 117.
14. **Петровский, А. В.** Вопросы истории и теории психологии. М., 2004, с. 197–211.
15. **Платонов, К.** Система психологии и теория отражения. М., 1992, с. 194–199.
16. **Поршнев, Б.** Контрасугестия и история. Сб. История и психология. М., 2010, с. 24
17. **Шутц, У.** Комплементарная функция лидера. Сб. Современная социальная психология (тексты). М., 2009, с. 162–172.

18. **Forweg, G.** Führungsfunktion in sozialpsychologischer sicht, Berlin, 2011, p. 136–137.
19. **Mayer, A., O. Neuberger.** Autoritat in Betrieb, Handwörterbuch des Personalwesens, Stuttgart, 2004.
20. **Mullins, L.** Management and Organizational Behaviour, London, 2009, s. 220–222.