

АДАПТАЦИЯ НА ВЪПРОСНИК ЗА ЛИДЕРСКИ СТИЛ MLQ 5X ЗА ВОЕННА СРЕДА

Димитър Димитров¹, Георги Карастоянов

Статията е посветена на адаптацията на въпросника за лидерски стил MLQ 5x, версия 2004, за военна среда. Емпиричният апарат е изграден върху теоретичния модел за трансформиращо лидерство с автор Бърнард Бас (1985-2004). Потвърдена е валидността, надеждността и факторната структура на въпросника. Получените резултати потвърждават предложените от авторите на въпросника скали на лидерските стилове – трансформиращ, транзакционен и ненамесващ, както и на техните конструкции.

Ключови думи: Трансформиращо лидерство, адаптация на въпросник, MLQ 5x.

Повечето от съвременните теории за трансформиращото лидерство следват идеите на Джеймс Макгрегър Бърнс (Burns, 1978), представени в книгата му „Лидерство“, която е своеобразен връх на неговите интереси в областта на политическата психология. Тя е посветена на политическото лидерство, като са противопоставени два лидерски стила – транзакционният, който мотивира последователите, апелирайки към личния им интерес и трансформиращият, апелиращ към моралните ценности на последователите, провокирайки тяхната чувствителност спрямо етични проблеми, мобилизирайки енергията им за реформиране на институциите. Операционализацията на тези схващания, извършена от Бърнард Бас (Bass, 1985; 1998), придобива най-голяма популярност сред изследователите, вероятно защото той успява да създаде инструмент за измерване на трансформиращото лидерство в контекста на останалите лидерски стилове. Бас първоначално (1985–1996) разглежда два основни лидерски стила – **трансформиращ** и **транзакционен**, а след 1997 г. добавя още един – **ненамесващ** (Bass, 1998; Bass & Riggio, 2006).

¹ Гл. ас. д-р Димитър Димитров – катедра „Лидерство“, Военна академия „Г. С. Раковски“

Адрес за контакти: dimrdsc@gmail.com

В своята по-конструктивна форма, *транзакционният лидерски стил* включва работа с хората и екипите, постигане на съгласие в името на определени цели, разкриване потенциала на последователите и специфициране на компенсации и награди, очаквани при успешно изпълнение на задачите. В корективната си форма той се фокусира върху активното задаване на стандарти за изпълнение. В пасивната си форма включва очакване за допускане на грешки от последователите и предприемане на коригиращи действия. В активната си форма се фокусира върху непрекъснат мониторинг за откриване на грешки в изпълнението на подчинените и предприемане на коригиращи действия. *Трансформиращото лидерство* се описва като харизматично, вдъхновяващо, интелектуално стимулиращо, визионерско, ориентирано към развитие на последователите, предизвикващо хората да дадат максимума от себе си, за да постигнат целите (Карастоянов, 2005).

Сравнението между двата стила показва, че транзакционното лидерство прилича повече на мениджмънта, отколкото на съвременните разбирания за лидерството, защото се базира на социалния и икономическия обмен между лидера и неговите последователи, т.е. основано е на външно мотивиране – „ти на мене, аз на тебе“, поддържане на статуквото чрез изсявяване на ролите и задачите, стандартите на изпълнение и съответно мониторинг, удовлетворяване на потребностите на подчинените в замяна на изпълнение на служебните задачи (Yukl, 2006). Трансформиращото лидерство се основава повече на вътрешната мотивация на последователите и свързва на емоционално равнище лидера и подчинените, което липсва при транзакционното лидерство (Bradley, 2001). „Трансформиращият лидер формулира и фокусира вниманието върху ясна визия за бъдещето, придобива харизма от взаимодействието с последователите си, грижейки се за техните индивидуални потребности; променя тези свои последователи така, че да надскочат собствените си интереси в името на колективната цел, и управлява промяната, комплексността и екипите“ (Walk, 1997, р. 62).

Отличителна характеристика на транзакционния лидер е, че работи с наличната култура, докато трансформиращото лидерство създава култура на промяната. Най-често разграничението между двата типа се измерва по скалата *традиционност – новаторство*. Транзакционното лидерство включва обмен между лидери и последователи, който отразява по-традиционните форми на „управление чрез цели“. При него лидерите конкретизират изискванията, както и условията и наградите, което се очаква да има положително въздействие върху последователите. Ефектите от трансформиращото лидерство обаче надхвърлят в много висока степен това равнище.

Третият вид лидерско поведение, се свързва с пасивност и игнориране на проблемите при изпълнение на задачите и потребностите на сътрудниците. Наречен е **ненамесващ** лидерски стил. Областта на ненамесващото се лидерско поведение се фиксира от пасивното управление на изключени-ята (което вече не се смята за транзакционно) и дистанцирането от задачите и хората. Всъщност дистанцираността на лидера от задачите и хората е