

<https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.2>
УДК 159.95

Юлія Домославська

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ ТА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ У БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ

Домославська Юлія. Дослідження соціально-психологічних якостей керівників та найманих працівників у бізнес-організаціях.

Вступ. Дослідження соціально-психологічних якостей, що притаманні лідерам в сучасних бізнес-організаціях, є актуальним для підвищення ефективності їх діяльності та розвитку методів управління у сучасному бізнес-середовищі.

Мета: визначити соціально-психологічні якості керівників та найманих працівників у бізнес-організаціях.

Методи. У дослідженні були використані такі методики: «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); «Методика діагностики емоційного інтелекту» М. Манойлової, в адаптації В.І. Барко, В.П. Остапович, П.С. Олешко; «Властивості характеру – опитувальник самооцінки Т. Лірі»; «Тест-опитувальник Г. Айзенка».

Результати. Встановлено, що лідерські здібності керівників відрізняються від здібностей найманих працівників та обумовлені не тільки їхніми соціально-психологічними характеристиками, але й рівнем розвиненості емоційного інтелекту. Визначено, що у керівників бізнес-організацій більш вираженими є лідерські якості, емоційний інтелект та домінантність у стосунках.

Висновки. Отримані результати дозволяють враховувати та передбачати, яким чином виявляється лідерська поведінка під час взаємодії, і які міжособистісні стратегії поведінки використовуються в колективі.

Ключові слова: лідер, лідерство, емоційний інтелект, соціально-психологічні якості, персонал бізнес-організацій, бізнес-організації.

Domoslavska, Yuliia. A study on social and psychological qualities of managers and employees in business organizations.

Introduction. The study of social and psychological qualities of leaders in business organizations plays an important role in increasing organizations' efficiency and developing leaders' management methods in the modern business environment.

Aim: to determine the social and psychological qualities of managers and employees in business organizations.

Methods. The following methods were used in the study: Diagnosis of Leadership Abilities (E. Zharikov, E. Krushelnitskyi), Diagnosis of Emotional Intelligence (M. Manoilova, adapted by V.I. Barko, V.P. Ostapovich, and P.S. Oleshko), Character Traits - T. Leary's Self-Assessment Questionnaire, and H. Eysenck's Test-Questionnaire.

Results. Managers' leadership abilities differ from the abilities of employees and are determined not only by managers' social and psychological characteristics, but also by the levels of their emotional intelligence. Managers of business organizations have better leadership qualities, emotional intelligence and relationships dominance.

Conclusions. The obtained results allow predicting leadership behaviors during interpersonal interaction and interpersonal styles of behavior in business organizations.

Key words: leader, leadership, emotional intelligence, social and psychological qualities, staff of business organizations, business organizations.

Вступ. Сучасна ділова арена стає полем іспитів для здатності ефективно адаптуватися до постійної динаміки змін у бізнес-організаціях. У зв'язку з цим дослідження питань сучасного лідерства здобуває нові практичні підходи, спираючись на поглиблені знання та вивчення стратегій управління персоналом і розподілу ролей між керівниками та працівниками.

Сьогодні керівники знаходяться в умовах потреби ставити під сумнів усталені парадигми управління, пропонуючи новий погляд на виклики та можливості, які виникають у світі бізнесу. По суті, лідери сьогодення повинні володіти неабиякою здатністю до інтеграції, орієнтованою на гнучкість, та вмінням розв'язувати проблеми шляхом діалогу та співпраці (Trevino, Brown & Hartman, 2003).

У сучасному світі, що постійно змінюється та розвивається, ефективне лідерство стає ключовим фактором для успіху в управлінні. В умовах стабільної ситуації стандартні підходи та методи управління можуть давати певні результати, але в екстремальних умовах, наприклад, під час кризових ситуацій, війни, економічних змін тощо, традиційні методи можуть стати недостатньо ефективними. Лідерство допомагає адаптуватися до нових умов, швидко приймати рішення та керувати командою в складних обставинах, користуючись і зовнішньою, і внутрішньою мотивацією, шляхом самовизначення (Ryan & Deci, 2000).

Лідерство є необхідною умовою для ефективного функціонування організацій та команд. Лідери впливають на мотивацію співробітників, виробляють відповідну організаційну культуру, ведуть команду до досягнення поставлених цілей. Від вміння лідера управляти людьми та комунікувати з ними залежить стабільність та успіх організації. Водночас лідерство відіграє важливу роль у формуванні соціальної взаємодії та розвитку суспільства. Якщо лідери мають позитивний вплив на своїх підлеглих, то це веде до створення сприятливого соціального оточення, підвищення довіри, співпраці та спільної діяльності. Лідери можуть стати каталізаторами позитивних змін у суспільстві (Haslam & Platow, 2001).

Розвиток лідерства допомагає збільшити кількість ефективних керівників та лідерів в різних сферах діяльності. Напрацювання з лідерства, вивчення кращих практик дозволяє створювати програми підготовки, підвищення кваліфікації та розвитку для майбутніх та поточних лідерів, що так само підвищує загальну ефективність організацій. Бізнес-середовище також дедалі більше вимагає від лідерів здатності адаптуватися до швидкозмінних умов, робити стратегічні рішення та підтримувати команду в складних ситуаціях (Boyatzis, 2008).

Дослідження показує, що сучасні лідери, більше ніж будь-коли, повинні бути чутливими до потреб та прагнень своїх підлеглих. Їхня здатність ефективно спілкуватися та враховувати індивідуальні особливості допомагає створити відчуття спільності та важливості для кожного члена команди. Для досягнення цього керівники мають виявляти високий рівень емоційної інтелігентності, який дозволяє їм зрозуміти та контролювати власні емоції та емоції інших людей. Вміння впроваджувати зміни та сприяти інноваційному мисленню в команді вимагає від керівників відкритості до нових ідей та готовності до ризику. Вони повинні вміти ефективно співпрацювати з найманими працівниками, створюючи атмосферу довіри та співробітництва (Brown, Trevino & Harrison, 2005). D. Goleman (2005) у своїх роботах підкреслює значення емоційного інтелекту в процесі ефективного управління персоналом організацій.

Проблема лідерства у вітчизняній психології також знайшла широке відображення, зокрема слід відзначити таких науковців: Т. Гура, О. Романовський & А. Книш (2017), Л.М. Карамушка, Т.Г. Фелькель (2013), О.М. Кокун (2012), А.В. Мітлош, В.О. Моляко, В.С. Бажанюк & В.В. Камишин (2014).

Проаналізувавши лідерські якості у контексті соціально-психологічних реалій сучасного бізнесу, ми зможемо виділити ключові аспекти, які сприяють успішному керівництву та формуванню стійких відносин в організації. Основний акцент на психологічних аспектах дозволить нам підкреслити важливість розвитку особистісних якостей та вмінь для досягнення успіху в сучасних бізнес-організаціях.

Зважаючи на все вищезазначене, дослідження та розвиток лідерства є актуальним і доцільним напрямом у бізнес-психології. Посилення ролі лідерства сприяє розвитку

організацій та суспільства в цілому, адаптує до сучасних викликів та забезпечує досягнення поставлених цілей. Наукові дослідження у цій області допомагають розкрити особистісні та комунікативні аспекти лідерства, визначити ефективні стилі керівництва та сприяють покращенню практик управління людським капіталом.

У цьому дослідженні ми маємо намір зосередитися на ключових аспектах соціально-психологічних якостей, які допомагають розкрити внутрішні можливості та потенціал лідерства керівників у важких інтеграційних умовах. Ми будемо аналізувати специфічні якості, які відокремлюють керівників від найманих працівників, зокрема їхню здатність до ведення взаємодії, вирішення конфліктів та створення сприятливого робочого середовища.

Мета дослідження: дослідити соціально-психологічні якості керівників та найманих працівників у бізнес-організаціях.

Методика та організація дослідження. Сучасний бізнес вимагає від керівників та співробітників не лише фахової компетентності, але й вищого рівня соціально-психологічних якостей. Питання формування лідерських здібностей стає все більш актуальним, особливо в умовах зростаючої конкуренції та необхідності ефективного управління командами. Дослідження соціально-психологічних якостей керівників та найманих працівників є важливим етапом у здійсненні цього завдання.

Для проведення *емпіричного дослідження* були використані такі психодіагностичні методики:

1. З метою діагностики *лідерських здібностей* була використана методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) (Кокун та ін., 2012).

2. Для вимірювання рівня емоційного інтелекту використана «Методика діагностики емоційного інтелекту (МЕІ)» М. Манойлової в адаптації В.І. Барко, В.П. Остапович, П.С. Олешко (2019). Методика визначає рівень регуляції внутрішньої та зовнішньої психічної діяльності людини, де емоційний інтелект – це здатність до розуміння своїх емоцій і емоційних станів партнерів по спілкуванню; управління своїми діями стосовно свідомо поставленої мети завдяки регулюванню внутрішніх станів (Барко, Остапович & Олешко, 2019).

3. Для вивчення властивостей характеру використовувалася методика «Властивості характеру – опитувальник самооцінки Т. Лірі», призначена для дослідження уявлень суб'єкта про себе й ідеального «Я», а також для вивчення взаємин в малих групах (Кокун та ін., 2012).

4. Особистісні якості екстраверсії-інтроверсії та нейротизму були діагностовані за допомогою «Теста-опитувальника Г. Айзенка» (Кокун та ін., 2012).

Використано статистичні методи дослідження: методи описової статистики (відсотковий аналіз), критерій F-Фішера.

Вибірку дослідження склали 66 осіб, з них 41 жінка (62,1%) та 25 чоловіків (37,9%), віком від 20 до 27 рр. – 9 (13,64%), 28 до 35 рр. – 14 (21,21%), 36-55 рр. – 34 (51,52%) та старші за 55 років – 9 (13,64%). Серед них: 32 (48,5%) керівники та 34 (51,5%) – наймані працівники.

Результати дослідження та їх обговорення.

Проаналізуємо насамперед отримані результати щодо рівня розвитку лідерських здібностей керівників та найманих працівників (рис. 1).

Спираючись на результати, представлені на рисунку 1, можна говорити про те, що у переважної більшості 22 (33,3%) керівників та 14 (21,2%) найманих працівників лідерські здібності виражені у помірному ступені. Також можна відзначити, що серед 12 (18,2%) керівників зустрічаються особи з сильно вираженими лідерськими здібностями, а у вибірці найманих працівників таких лише 1 (1,5%). Зі слабо вираженими здібностями відзначаємо 7 (10,6%) керівників, що менше осіб у порівнянні з 10 (15,2%) найманими працівниками. У вибірці відсутні респонденти зі схильністю до диктату.

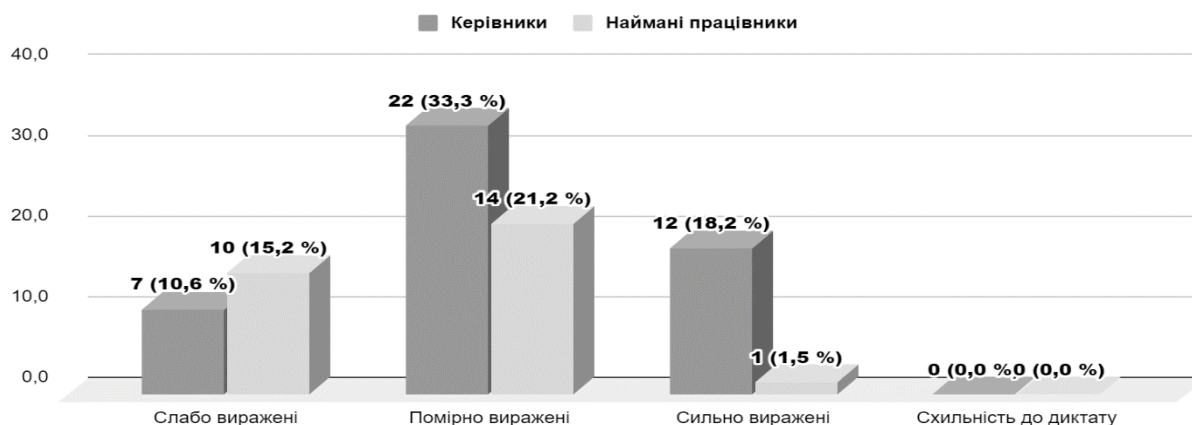


Рис. 1. Розподіл респондентів за проявом лідерських здібностей

Наступним етапом аналізу лідерських якостей у керівників та найманих працівників є порівняння кількісного наповнення відповідних підгруп обстежуваних, що мають однакові рівні прояву за допомогою критерію F-Фішера. Візуальний аналіз дає підстави вважати, що найманих працівників з високим рівнем прояву лідерських якостей у вибірці значно менше, ніж у керівників. Отже, вважаємо, що застосування статистичного критерію для підтвердження цього факту не є доречним. Натомість можемо припускати, що керівників з помірними лідерськими здібностями більше, ніж найманих працівників, а також останніх зі слабкими здібностями до лідерства більше, аніж керівників з низьким рівнем. Проведений аналіз за допомогою критерію F-Фішера дав такі результати: порівнюючи кількість осіб з помірним рівнем, встановлено емпіричне значення (2,05), що є більше за критичне (1,64 на рівні значущості $p > 0,05$), це підтверджує альтернативну гіпотезу про те, що найманих працівників з високим рівнем прояву лідерських якостей у вибірці значно менше, ніж у керівників (таблиця 1).

Таблиця 1

Порівняння рівня лідерських здібностей у керівників та найманих працівників за критерієм F-Фішера

Рівень лідерських здібностей	Керівники (%)	Наймани працівники (%)	Емпіричне значення критерію F-Фішера	Критичні значення	p (рівень значущості)
Слабо виражені	10,6	15,2	0,43	< 1,64	-
Помірно виражені	33,3	21,2	0,85	< 1,64	-
Сильно виражені	18,2	1,5	2,05	> 1,64	0,05

З метою дослідження емоційного інтелекту (МЕІ) проведено порівняння даних рівня емоційного інтелекту керівників та найманих працівників. З рисунка 2 видно, що керівники мають високий рівень розвитку емоційного інтелекту, він дещо вищий, ніж у найманих працівників (25,8 та 3% відповідно). Серед респондентів було виявлено, що переважна кількість і керівників 24 (36,4%), і найманих працівників 14 (21,2%) мають середній рівень розвитку емоційного інтелекту, хоча, зазначимо, що керівників з цим показником більше, ніж найманих працівників. Також було виявлено низький рівень емоційного інтелекту у 1 (1,5%) керівника та 8 (12,1%) найманих працівників.

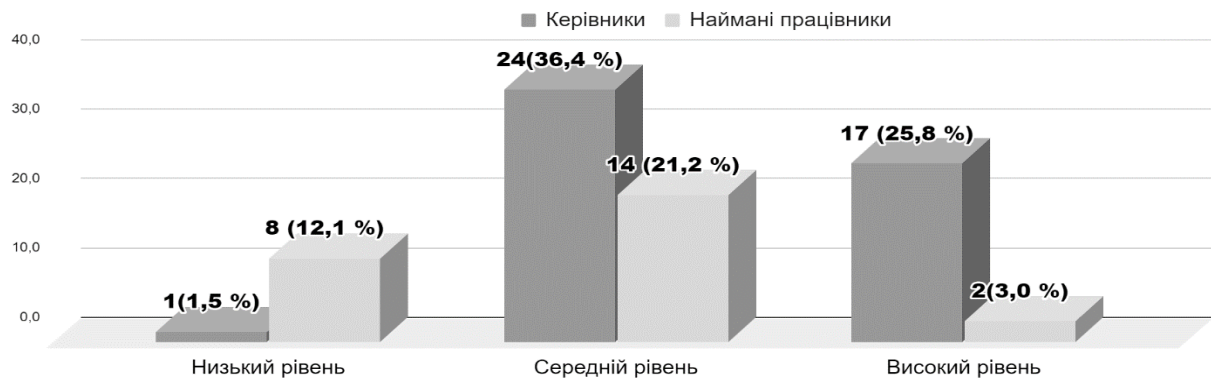


Рис. 2. Розподіл респондентів за значенням рівня емоційного інтелекту

У результаті проведеного дослідження, де використовувався аналіз за критерієм F-Фішера, були отримані значущі результати, що розкривають важливі взаємозв'язки між рівнем емоційного інтелекту та можливістю займати лідерські позиції у підприємницькій діяльності.

Аналіз показав, що особи з високим рівнем емоційного інтелекту мають значущу можливість займати лідерські позиції у бізнес-середовищі. Висока ймовірність такої можливості була підтверджена рівнем значущості $p = 0,001$, що свідчить про важливість розвитку емоційного інтелекту для тих, хто має амбіції стати ефективними лідерами (таблиця 2).

Таблиця 2

Порівняння рівня емоційного інтелекту у керівників та найманих працівників за критерієм F-Фішера

Рівень ЕІ	Керівники (%)	Наймани працівники (%)	Емпіричне значення критерію F-Фішера	Критичні значення	p (рівень значущості)
Низький рівень	1,5	12,1	1,88	$> 1,64$	0,05
Середній рівень	36,4	21,2	1,37	$< 1,64$	-
Високий рівень	25,8	3,0	2,90	$> 2,81$	0,001

Ці результати підкреслюють, що емоційний інтелект грає ключову роль у формуванні лідерських якостей, сприяючи зміцненню міжособистісних взаємин, здатності до емоційної регуляції та високому рівню співпереживання. Це, своєю чергою, впливає на здатність впроваджувати успішні стратегії управління та ефективно впливати на команди, сприяючи розвитку бізнесу та досягненню поставлених цілей.

Що стосується результатів дослідження за методикою Т. Лірі, то тут аналіз даних виявив такі показники (рис. 3).

З діаграми на рисунку 3 ми бачимо, що найбільші показники в групі керівників наявні за октантом «Домінантність» 9 (13,6%), а у найманих працівників – за октантом V «Поступливість» 5 (9,1%). З інтерпретації методики Т. Лірі відомо, що вираженість октантів за номером I вказує на схильність власного волевиявлення та незалежність особи, її рішучість відстоювати власну думку, схильність до проявів лідерства; а V октант «Поступливість», навпаки, свідчить про невпевненість у власних думках, схильність

дослухатися до думок оточуючих, схильність до компромісних варіантів у відносинах. Але коли у респондента є одночасна вираженість якостей октантів за номерами I та V, то цим особам варто звернути увагу на схильність мати хворобливе самолюбство, авторитарність.

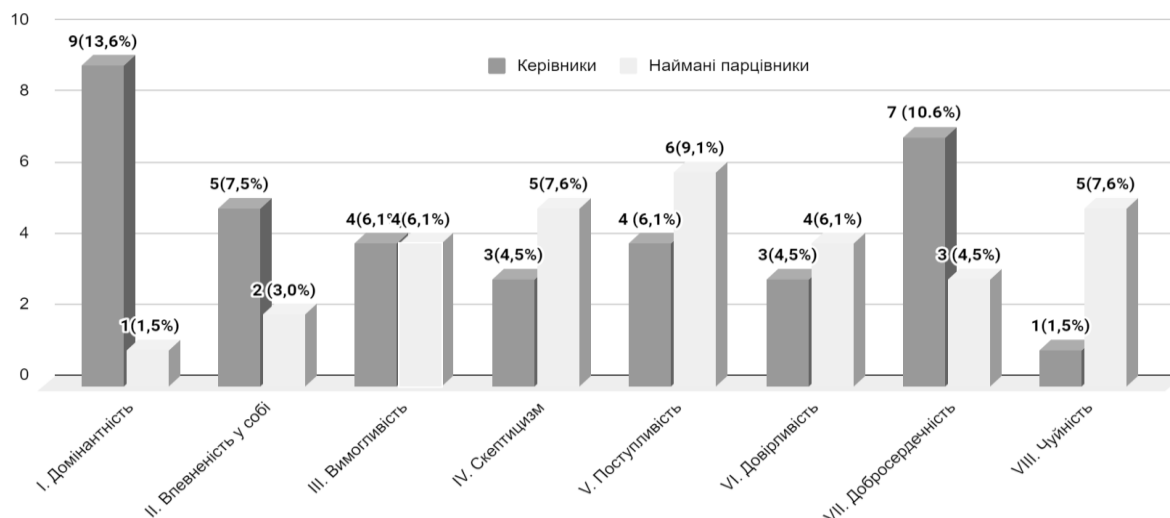


Рис. 3. Розподіл респондентів за властивостями характеру особистості

Аналіз, здійснений за допомогою критерія F-Фішера, розкрив важливі відносини між характеристиками ставлення до оточення у керівників та найманих працівників. Отримані результати дають можливість дійти висновків, що впливатимуть на сприйняття ролі керівника в бізнес-середовищі, вони представлені у таблиці 3.

Таблиця 3

Порівняння властивостей характеру у керівників та найманих працівників за критерієм F-Фішера

Октанти:	Керівники (%)	Наймані працівники (%)	Емпіричне значення критерію F-Фішера	Критичні значення	p (рівень значущості)
I. Домінантність	13,6	1,5	2,07	> 1,64	0,05
II. Впевненість у собі	7,6	3,0	0,85	< 1,64	-
III. Вимогливість	6,1	6,1	0,00	< 1,64	-
IV. Скептицизм	4,5	7,6	0,53	< 1,64	-
V. Поступливість	6,1	9,1	0,46	< 1,64	-
VI. Довірливість	4,5	6,1	0,29	< 1,64	-
VII. Добросердечність	10,6	4,5	0,96	< 1,64	-
VIII. Чуйність	1,5	7,6	1,27	< 1,64	-

Згідно з даними, керівники демонструють вищий рівень «Домінантності» (13,6%), ніж наймані працівники (1,5%). Емпіричне значення критерію F-Фішера для цього параметра (2,07) перевищує критичне значення (1,64) при рівні значущості 0,05. Це

дозволяє стверджувати, що «Домінантність» більше притаманна керівникам, підтверджуючи гіпотезу про відмінність між ними та найманими працівниками в цьому аспекті.

Своєю чергою, з аналізу октанта «Чуйність» видно, що у найманих працівників (7,6%) цей показник вищий, ніж у керівників (1,5%). Однак емпіричне значення критерію F-Фішера (1,27) все ще залишається менше критичного значення (1,64). Це свідчить про відсутність статистично значущих різниць.

Загалом, аналіз даних дозволяє дійти висновку, що керівники мають більш виражений стиль «Домінантності», що вказує на їхню готовність брати ініціативу та керувати в ситуаціях. У найманих працівників, з іншого боку, виявлено більш виражений рівень «Чуйності», що може вказувати на їхню більшу готовність до співпраці та підтримки.

У результаті використання методики «Тест-опитувальника Г. Айзенка» було отримано кількісні дані, які представлені на рисунках 4 та 5.

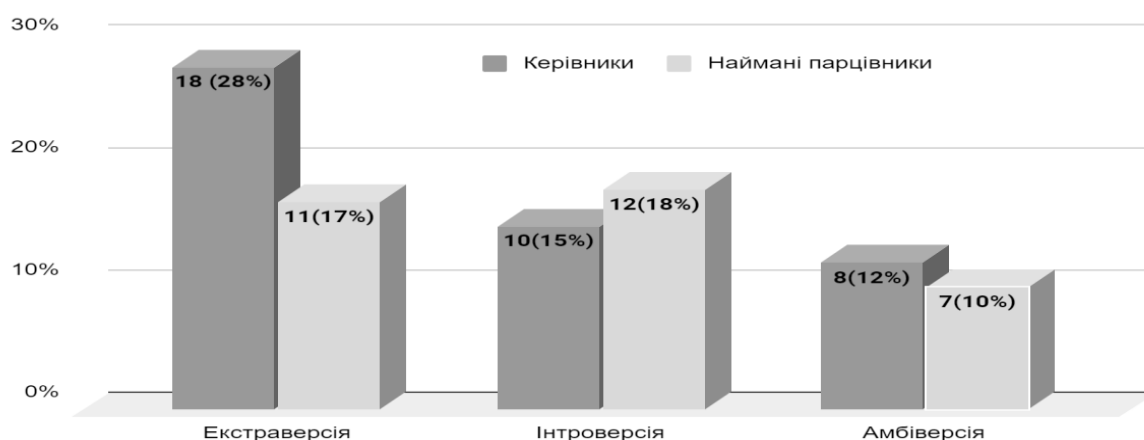


Рис. 4. Розподіл респондентів за шкалою «екстраверсія-інтроверсія»



Рис. 5. Розподіл респондентів за визначенням рівня нейротизму

Отримані дані свідчать, що у найманих працівників найбільший відсоток – 18% опитаних є інтровертами, 10% – амбівертами, і 15% – екстравертами. Щодо керівників, то результати маємо такі: 28% опитаних є екстравертами, 12% – амбівертами, і 15% – інтровертами. Тобто, відповідно отриманих даних, серед досліджених виявилось найбільше тих, хто характеризується відкритістю, комунікабельністю, спрямованістю на оточуючих. Менша кількість досліджуваних є амбівертами, це означає, що залежно від ситуації вони

можуть бути або відкритими, або ж закритими та сконцентрованими на собі. Найменше виявлено серед респондентів осіб з інтроверсією, що проявляється у закритості, спрямованості на себе та власні переживання.

Як показує рисунок 5, за шкалою «Нейротизм» серед керівників (8%) та найманих працівників (15,0%) виявлено найменше респондентів з емоційною нестабільністю, їм притаманна дратівливість, тривожність, часта зміна настрою, нервові зриви.

Переважає більшість опитаних керівників (28%) та найманих працівників (20%) мають нормальну емоційну стабільність, тобто, в залежності від того, наскільки ситуація є стресовою, вони можуть бути або емоційно стійкими, або ж ні.

Порівнюючи шкали «екстраверсія-інтроверсія» та «нейротизм» у керівників та найманих працівників за критерієм F-Фішера, не виявлено рівня значущості. Тому можна дійти висновку, що ці показники не завжди взаємозалежні з видом діяльності особистості та посади.

Висновки.

1. Базуючись на проведених дослідженнях соціально-психологічних відмінностей між керівниками та найманими працівниками в бізнес-організаціях, можна дійти декількох важливих висновків. Дослідження показало, що найманих працівників з високим рівнем лідерських якостей у вибірці значно менше, ніж у керівників. Тому лідерські здібності відрізняються в залежності від статусу та ролі в бізнес-організації, де керівники мають більше можливостей розвивати та виявляти лідерські якості, ніж наймані працівники. Важливо також враховувати, що відсутність осіб зі схильністю до диктату може вказувати на позитивну орієнтацію в організаційному середовищі, де більшість співробітників проявляє адаптивні та співпрацюючі якості.

Загалом, це дослідження надає цінний внесок у розуміння взаємозв'язку між лідерськими здібностями та ролями в бізнес-організаціях, пропонуючи можливі шляхи розвитку та підтримки лідерських якостей серед усіх рівнів співробітників.

Відзначимо, що результати цього дослідження мають практичне значення для управлінської практики. Розуміння розподілу лідерських якостей серед керівників та найманих працівників може вказувати на те, як оптимізувати підбір та розвиток персоналу. Зокрема, це може допомогти підвищити ефективність керівництва, надати можливості для зростання для осіб з вираженими лідерськими здібностями та розвивати співробітників з менш вираженими лідерськими якостями.

2. На підставі проведеного дослідження емоційного інтелекту (MEI) та порівняння даних між керівниками та найманими працівниками, можна дійти декількох важливих висновків. Дослідження було спрямоване на вивчення рівня розвитку емоційного інтелекту обох категорій учасників. Результати цього дослідження підтверджують, що високий рівень емоційного інтелекту є важливою передумовою для здійснення лідерської діяльності в підприємницькому середовищі. Цей аспект може бути використаний як важливий критерій підбору та розвитку персоналу для лідерських посад, а також як підґрунтя для розвитку програм підвищення емоційного інтелекту серед кадрових резервів компаній.

Ці висновки надають підтримку для розвитку стратегій управління та рекрутингу, орієнтованих на розвиток емоційного інтелекту серед потенційних та існуючих керівників. Зокрема, компанії можуть зосередити увагу на навчанні та розвитку навичок емоційного інтелекту таких, як: емоційне розпізнавання, емоційна регуляція, співпереживання та ефективна міжособистісна взаємодія.

Додатково результати дослідження підкреслюють важливість вдосконалення навичок управління взаєминами та комунікації у осіб, що обіймають вищі посади. Оскільки лідери з вищим рівнем емоційного інтелекту здатні краще розуміти та взаємодіяти зі своїми співробітниками, то це може сприяти покращенню робочого клімату, збільшенню мотивації та ефективності команди.

Дослідження підкреслює актуальність поглибленого вивчення емоційного інтелекту в контексті управління та лідерства. Розвиток цієї області може сприяти створенню більш

відкритого та справедливого організаційного середовища, де кожен співробітник має можливість реалізувати свій потенціал у досягненні стратегічних цілей компанії. Аналізуючи взаємини у бізнес-організаціях, дослідження підкреслює значущість соціально-психологічних аспектів особистості в контексті підприємницької діяльності. Взаємини та сприйняття міжособистісних характеристик мають важливе значення для побудови ефективного командного співробітництва та лідерського управління. Врахування таких аспектів може сприяти покращенню взаємин у робочому середовищі та забезпеченню більш успішної діяльності підприємства.

Однак слід зазначити, що значущість цих відмінностей між групами відносно низька, що може вказувати на певне сполучення рис між керівниками та найманими працівниками в області міжособистісних стосунків.

4. У цьому дослідженні було здійснено аналіз рівня «екстраверсія-інтроверсія» та рівня нейротизму. Результати аналізу не показують важливих відмінностей в темпераментних рисах між керівниками та найманими працівниками.

Загалом, результати аналізу темпераменту та рівня нейротизму надають додаткові погляди на характерні риси особистостей у керівництві та ролі найманих працівників. Вони можуть вказувати на те, що темпераментні риси можуть відігравати певну роль у розподілі ролей та взаємин в організаційному середовищі, але ці зв'язки потребують подальших досліджень.

В цілому, результати досліджень надають підстави для розвитку стратегій управління та рекрутингу, зорієнтованих на розвиток лідерських якостей та емоційного інтелекту серед співробітників. Розуміння та урахування цих аспектів може сприяти підвищенню ефективності керівництва, покращенню міжособистісних взаємин та створенню сприятливого робочого середовища.

Отже, отримані дані доводять, що лідерські здібності керівників є відмінними від здібностей найманих працівників та детермінуються не лише їхніми соціально-психологічними особливостями, а й рівнем емоційного інтелекту. Здобуті результати дозволяють враховувати та прогнозувати характер прояву лідерської поведінки у процесі спілкування, які схильні використовувати певні міжособистісні типи поведінки у взаємодії з колективом.

Перспективи подальших досліджень. Перспективами подальшого дослідження ми вбачаємо розробку соціально-психологічного тренінгу щодо розвитку лідерських якостей керівників та найманих працівників бізнес-організацій з урахуванням отриманих емпіричних даних.

Література

1. Барко, В. І., Остапович, В. П., & Олешко, П. С. (2019). Українськомовна адаптація опитувальника рівня і структури емоційного інтелекту з метою психологічного добору поліцейських. *Психологічний часопис*, 3, 9-25.
2. Гура, Т., Романовський, О., & Книш, А. (2017). *Психологія лідерства в бізнесі: навчальний посібник*. Харків : «Друкарня Мадрид».
3. Карамушка, Л.М., & Фелькель, Т.Г. (2013). Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*, 2, 52-60.
4. Кокун, О.М. (2012). Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*, 4(29), 170 - 174.
5. Кокун, О.М. та ін. (2012). Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: *Методичний посібник*. Київ: НДЦ ГП ЗСУ.
6. Мітлош, А.В., Моляко, В. О., Бажанюк, В. С. , & Камишин, В. В. (2014). *Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги* : монографія. Київ: Інститут обдарованої дитини.
7. Boyatzis, R. E. (2008). Leadership development from a complexity perspective. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60(4), 298-313.
8. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
9. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.

10. Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A., (2002). *Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
11. Haslam, A. S., & Platow, M. J. (2001). The link between leadership and followership: How affirming social identity translates vision into action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1469-1479.
12. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
13. Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37.

References

1. Barko, V. I., Ostapovych, V. P., & Oleshko, P. S. (2019). Ukrainskomovna adaptatsia opytuvalnyka rivnya i struktury emotsiinogo intelektu z metoyu psykhologichnogo doboru politseiskyykh [Ukrainian-language adaptation of the questionnaire on the level and structure of emotional intelligence for psychological selection of police officers]. *Psykhologichnyi chasopys*, 3, 9-25. [In Ukrainian]
2. Gura, T., Romanovskiy, O., & Knysh, A. (2017). *Psykhologia liderstva v biznesi: navchalnyi posibnyk* [Psychology of leadership in business: a study guide]. Drukarnya Madryd. [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., & Felkel, T. G. (2013). Liderstvo v organizatsii: analiz osnovnykh pidkhodiv ta vazhlyvyst yikh zastosuvannya v organizatsiakh systemy vyschoi osvity [Leadership in the organization: analysis of the main approaches and the importance of their application in organizations of the higher education system]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 2, 52-60. [In Ukrainian]
4. Kokun, O. M. (2012). Psykhologichna struktura liderskykh yakosti maibutnogo ofitsera [Psychological structure of the leadership qualities of future officers]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrayiny*, 4(29), 170-174. [In Ukrainian]
5. Kokun, O. M. (2012). Zbirnyk metodyk diagnistyky liderskykh yakosti kursantskogo, serzhantskogo ta ofitserського skladu: Metodychnyi posibnyk [Collection of methods for diagnosing leadership qualities of cadets, sergeants, and officers]. NDTs GP ZSU. [In Ukrainian]
6. Mitlosh, A. V., Molyako, V. O., Bazhanyuk, V. S., & Kamyshyn, V. V. (2014). Psykhologichni osoblyvosti liderskoi obdarovanosti: kontseptsii, diagnistyka, treniny [Psychological features of leadership giftedness: concepts, diagnosis, training]. Instytut obdarovanoi dytyny. [In Ukrainian]
7. Boyatzis, R. E. (2008). Leadership development from a complexity perspective. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60(4), 298-313.
8. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
9. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
10. Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A., (2002). *Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
11. Haslam, A. S., & Platow, M. J. (2001). The link between leadership and followership: How affirming social identity translates vision into action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1469-1479.
12. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
13. Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37.

Відомості про автора

Домославська Юлія Петрівна, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, Київ, Україна.

Domoslavska, Yuliia, PhD student of the G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-3069-9967>

E-mail: u.domoslav@gmail.com

Отримано 8 червня 2023 р.
Рецензовано 19 червня 2023 р.
Прийнято 23 червня 2023 р.