

UDC 328

SCOPUS CODE 3320

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2023-4-145-153>

## ლიდერის ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლების შეფასების სხვადასხვა ინოვაციური მეთოდი

**ვალერი მოდებაძე** პოლიტიკისა და საერთაშორისო ურთიერთობების დეპარტამენტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო, 0160, თბილისი, მ. კოსტავას 77  
E-mail: modebadzevaleri07@gtu.ge

### რეცენზენტები:

**ნ. ჩიტაძე**, შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის პროფესორი

E-mail: nchitadze@ibsu.edu.ge

**დ. ხუფენია**, სტუ-ის სამართლისა და საერთაშორისო ურთიერთობების ფაკულტეტის ასისტენტ-პროფესორი

E-mail: kuphenia.d@gtu.ge

**ანოტაცია.** კვლევის მიზანი იყო ლიდერის პიროვნული თვისებების, ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლებისა და ლიდერობის სტილის შეფასების სხვადასხვა მეთოდის განხილვა და გაანალიზება. ეს კვლევა ძირითადად ფოკუსირებულია გამოჩენილი ამერიკელი მეცნიერების (მარგარეტ ჰერმანი, ჯეიმს დევიდ ბარბერი და დევიდ ა. ვინთერი) მიერ შემუშავებულ მეთოდებზე. კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ ლიდერის პიროვნული თვისებებსა და ფსიქოლოგიურ მახასიათებლებზე ინფორმაციის მოპოვება სავსებით შესაძლებელია დისტანციურად, მასთან შეხვედრის გარეშე. მარგა-

რეტ ჰერმანმა შეიმუშავა ლიდერის პიროვნული თვისებების შეფასების მეთოდი (Personality Assessment-at-a-Distance), რომელიც საშუალებას გვაძლევს დისტანციურად შევაფასოთ ლიდერის პიროვნული თვისებები და ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლები მისი საჯარო გამოსვლებისა და საუბრების ანალიზის საფუძველზე.

**საკვანძო სიტყვები:** ლიდერობის სტილი; ლიდერის ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლები; ლიდერების კლასიფიკაცია; პიროვნების შეფასება დისტანციურად.

## შესავალი

ლიდერობა იშვიათი, თუმცა თანდაყოლილი ნიჭია. ძლიერ ინდივიდს ხალხი მნიშვნელოვანი პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიღების უფლებამოსილებას ანიჭებს. ლიდერის ინდივიდუალურ ფსიქოლოგიურ მახასიათებლებსა და პიროვნულ თვისებებზე არის დიდწილად დამოკიდებული, თუ როგორ იმოქმედებს ის საერთაშორისო არენაზე და რა საგარეო პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებს მიიღებს. სწორედ ამიტომ უთმობენ მეცნიერები დიდ ყურადღებას ლიდერის ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლებისა და პიროვნული თვისებების შესწავლას. ლიდერის პიროვნული თვისებები გვეხმარება გავიგოთ, თუ როგორ მოქმედებს ის საერთაშორისო არენაზე და როგორ იღებს მნიშვნელოვან საგარეო პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებს. გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე დიდ გავლენას ახდენს სხვადასხვა ფსიქოლოგიური ფაქტორი და ლიდერის ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლები. მაშინ, როდესაც კოგნიტური თეორიები შეისწავლის, თუ რა გავლენას ახდენს აღქმა გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე, აფექტური თეორიები აღწერს, თუ რა გავლენას ახდენს ლიდერის პიროვნული თვისებები და ემოციები მის გადაწყვეტილებებზე.

ვინთერი თვლის, რომ ლიდერის ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლები და პიროვნული თვისებები გავლენას ახდენს საგარეო პოლიტიკური პრიორიტეტების გაანალიზებასა და აწონ-დაწონაზე, ასევე სიმბოლოების აღქმასა და ინტერპრეტაციაზე. გადაწყვეტილების მიმღები პირის ინდივიდუალურ ფსიქოლოგიურ მახასიათებლებსა და პიროვნულ თვისებებზეა ასევე დამო-

კიდებული ის, თუ როგორი რეაქცია ექნება მას სხვადასხვა ემოციაზე. ვინთერი პიროვნულ თვისებებს ოთხ კომპონენტად ყოფს: ტემპერამენტი, კოგნიცია, მოტივები და სოციალური კონტექსტი. ადამიანის ტემპერამენტი დაკვირვებადი კომპონენტებისაგან შედგება, დაბადებიდანვე ფორმირდება და იშვიათად იცვლება. თითოეული ჩვენგანი უნიკალური და გარკვეული ფსიქიკური თვისებების მატარებელია. გამოყოფენ ტემპერამენტის ოთხ ტიპს: სანგვინიკი, ქოლერიკი, ფლეგმატიკი და მელანქოლიკი. სოციალური კონტექსტიც დაკვირვებადი კომპონენტებისაგან შედგება და მოიცავს ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა გენდერი, კლასი, რასა, კულტურა, ეთნიკური კუთვნილება და თაობა. ტემპერამენტისა და სოციალური კონტექსტისაგან განსხვავებით, კოგნიცია და მოტივები ნაკლებად დაკვირვებადია (Winter, 2003).

## ძირითადი ნაწილი

**ლიდერის პიროვნული თვისებებისა და ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლების შეფასება დისტანციურად.**

მარგარეტ ჰერმანმა განავითარა ლიდერების ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლებისა და პიროვნული თვისებების შეფასების მეთოდი, მათგან ინტერვიუს აღების გარეშე, რომელიც პიროვნების დისტანციურად შეფასების სახელით არის ცნობილი (Personality Assessment-at-a-Distance). მეთოდი მუშაობს კონტენტ-ანალიზის გამოყენებით, რომლის დროსაც სპონტანური ინტერვიუს ტრანსკრიპტები ანალიზდება. მარგარეტ ჰერმანი თვლის, რომ ლიდერთან უშუალო კონტაქტი არ არის საჭირო იმისათვის, რომ დავად-

გინოთ მისი ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლები, პიროვნული თვისებები და ლიდერობის სტილი. ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტური საშუალება, რომ უფრო მეტი ინფორმაცია მოვიპოვოთ ლიდერის ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლების შესახებ და ამოვიცნოთ მისი პიროვნული თვისებები, არის მისი საუბრებისა და გამოსვლების გაანალიზება. მასმედია გამუდმებით აშუქებს სხვადასხვა ქვეყნის პრეზიდენტების საჯარო გამოსვლებსა და განცხადებებს. მასმედიის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია კარგი საშუალებაა ლიდერის ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლების, პიროვნული თვისებების შესაფასებლად და ლიდერობის სტილის დასადგენად. ლიდერის გამონათქვამებისა და განცხადებების საფუძველზე შეგვიძლია დავადგინოთ, თუ რა ფსიქოლოგიური თვისებების მატარებელია ის. მარგარეტ ჰერმანი თვლის, რომ გარკვეული სიფრთხილე გვმართებს ლიდერის საჯარო გამოსვლების გაანალიზებისას, ვინაიდან მაღალი რანგის ლიდერი (პრეზიდენტი, პრემიერ-მინისტრი, მინისტრი, და. ა.შ.) ხშირად საჯარო გამოსვლების ტექსტს თავად არ წერს. სწორედ ამიტომ თვლის მარგარეტ ჰერმანი, რომ უპირატესობა უნდა მივანიჭოთ ინტერვიუების ანალიზს. მისი აზრით, ლიდერის ინტერვიუები მასმედიასთან უფრო სპონტანური ტიპის მასალაა. ინტერვიუს დროს ლიდერმა სწრაფად უნდა გაცეს პასუხები შეკითხვებს და ამ დროს ის საკუთარ აზრს აფიქსირებს. ინტერვიუს სპონტანურობის გამო, ლიდერს არა აქვს საშუალება, ვინმეს დახმარებისთვის მიმართოს, შესაბამისად, ინტერვიუს გაანალიზებით უფრო კარგად შეგვიძლია

დავხატოთ ლიდერის ფსიქოლოგიური პორტრეტი და დავადგინოთ მისი ლიდერობის სტილი. მარგარეტ ჰერმანი ასევე მიიჩნევს, რომ ინტერვიუების შეგროვებისას დიდი სიფრთხილე გვმართებს, ვინაიდან ხშირად გაზეთები და ჟურნალები თავიანთი ინტერესების შესაბამისად ცვლიან ან ამოკლებენ ინტერვიუს ტექსტს. ჰერმანი თვლის, რომ მხოლოდ ისეთი ჟურნალები და გაზეთები ღირებული, რომლებშიც ინტერვიუს მთლიანი ტექსტი შეუცვლელად არის გადმოცემული.

ჰერმანის აზრით, შესაძლებელია ინტერვიუების კლასიფიკაცია სპონტანურობის ხარისხის მიხედვით. ყველაზე ნაკლებად სპონტანური არის ისეთი ინტერვიუ, როდესაც პოლიტიკური მოღვაწე ინტერვიუერებს თავის ოფისში ან კაბინეტში იბარებს, რათა საკუთარი გეგმა ან პოლიტიკური ხედვა გააცნოს მიმდინარე მოვლენების შესახებ; ან როდესაც პოლიტიკური ლიდერი სთხოვს ჟურნალისტებს, რომ წინასწარ გაუგზავნონ შეკითხვები, რათა შემდეგ მისთვის მისაღები საკითხები შეარჩიოს და სათანადო პასუხები გაცეს. ყველაზე მეტად სპონტანურია ინტერვიუ, როდესაც ლიდერთან შეხვედრა დაუგეგმავად, შემთხვევით ხდება. მაგალითად, როდესაც ლიდერი შენობიდან ან თვითმფრინავიდან გამოდის, ან როდესაც დაუგეგმავად შევხვდებით მას პარლამენტის კორიდორში (Margaret G. Hermann, 1999).

#### **ლიდერობის სტილი და ლიდერების კლასიფიკაცია.**

ლიდერობის სტილის გაანალიზება აადვილებს იმის გაგებას, თუ როგორ იღებს ლიდერი გადაწყვეტილებებს და როგორ რეაგირებს პრობლემებზე.

ჯეიმს დევიდ ბარბერი მიიჩნევს, რომ ლიდერობის სტილი შედგება იმ ქმედებებისა და ქცევებისაგან, რომლებმაც ლიდერს პოლიტიკური წარმატება მოუტანეს. ლიდერი დროთა განმავლობაში ხვეწს და სრულყოფს ამ ქცევებს, რომ მომავალში კიდევ უფრო მეტი წარმატება მოიპოვოს. ლიდერობის სტილში ბარბერი გულიხმობს იმ მეთოდებს, რომელსაც ლიდერი გარშემომყოფებთან: ამომრჩევლებთან, საჯარო მოხელეებთან, მრჩევლებთან, სხვა ლიდერებთან ურთიერთობების დროს იყენებს. ამრიგად, ლიდერობის სტილი მოიცავს იმ ნორმებს, წესებსა და პრინციპებს, რომლებსაც ლიდერი გარშემომყოფ ინდივიდებთან ინტერაქციისას იყენებს.

ჯეიმს დევიდ ბარბერმა დიდი დრო და ენერგია დაუთმო პრეზიდენტების პიროვნული თვისებების შესწავლასა და კატეგორიზაციას. ბარბერი ორი კრიტერიუმის მიხედვით ყოფს პრეზიდენტებს კატეგორიებად: 1. პირველი კრიტერიუმის მიხედვით ყურადღება ექცევა იმას, თუ რამდენ დროსა და ენერგიას უთმობს პრეზიდენტი საკუთარ საქმიანობას, ამის მიხედვით პრეზიდენტები კლასიფიცირდებიან პასიურ და აქტიურ პრეზიდენტებად. 2. მეორე კრიტერიუმის თანახმად, ყურადღება ექცევა იმას, თუ რამდენად კმაყოფილია პრეზიდენტი თავისი საქმიანობით. თუ პრეზიდენტი კმაყოფილებას იღებს საკუთარი საქმიანობიდან, მაშინ ის პოზიტიურ პრეზიდენტად ითვლება, ხოლო თუ პრეზიდენტი არანაირ კმაყოფილებას არ იღებს საქმიანობიდან, ის ნეგატიურ ლიდერად მიიჩნევა (Glenn P. Hastedt, 2005).

ზემოთ დასახელებული ამ ორი კრიტერიუმის კომბინირებით შესაძლებელია პრეზიდენტების

კატეგორიზაცია ოთხ ტიპად:

1. აქტიური – პოზიტიური (ტრუმენი, კარტერი, კენედი, კლინტონი).
2. აქტიური – ნეგატიური (ჯონსონი, ნიქსონი, ჰუვერი).
3. პასიური – პოზიტიური (რეიგანი, ჯორჯ უოლკერ ბუში).
4. პასიური – ნეგატიური (ეიზენჰაუერი, კულიჯი).

აქტიური – პოზიტიური ლიდერი ენერგიას არ იმუშრებს საპრეზიდენტო საქმიანობის განხორციელებისას, ბოლომდე იხარჯება და დიდ სიამოვნებას იღებს საკუთარი საქმიანობიდან. აქტიური პოზიტიური პრეზიდენტი ყოველთვის მზად არის, იმოქმედოს. ის დიდი ოპტიმიზმით გამოირჩევა, შედეგზე ორიენტირებულია, ნაყოფიერად მუშაობს და მოსწონს ახალ გამოწვევებთან გამკლავება. აქტიური – ნეგატიური ლიდერები, როგორც იყვნენ, მაგალითად, ჯონსონი და ნიქსონი, კომპულსიური ინდივიდები არიან, რომლებიც ძალაუფლების მოპოვებისაკენ თავიანთი დაბალი თვითშეფასების კომპენსირების სანაცვლოდ მიისწრაფიან. აქტიური – ნეგატიური ლიდერი სხვების დომინირებასა და საზოგადოებაში დომინანტური პოზიციის მოპოვებას ცდილობს და უჭირს თავისი აგრესიული გრძნობების მოთოკვა. მას შემდეგ, რაც ამ ტიპის ლიდერი დიდ ენერგიასა და ძალისხმევას გაიღებს, უჭირს სიამოვნების მიღება შესრულებული სამუშაოდან. ის ძალაუფლებას უყურებს როგორც თვითრეალიზაციის საშუალებას. პასიური – პოზიტიური ლიდერი ისეთი ინდივიდია, რომელიც ეძებს „სითბოს“, როგორც ჯილდოს, თავისი პოზიტიური და და-

დებიტი საქციელის გამო. პასიური – პოზიტიური ლიდერი მთლიანად არ იყენებს პრეზიდენტის უფლებამოსილებებს, მაგრამ კმაყოფილდება თავისი საქმიანობით. განსხვავებით აქტიური – პოზიტიური პრეზიდენტისაგან, პასიური – პოზიტიური ლიდერი ბოლომდე არ იხარჯება თავისი მოვალეობების შესრულებისას, თუმცა თავისი პოზიციით უკმაყოფილო არ არის და მოსწონს საპრეზიდენტო საქმიანობის განხორციელება. პასიური – ნეგატიური ლიდერი, როგორც იყო, მაგალითად, ეიზენჰაუერი, მცირე სიამოვნებას იღებს თავისი, საქმიანობით და პრეზიდენტის უფლებამოსილებებსა და ძალაუფლებას ნაკლებად იყენებს. ის პოლიტიკაში მხოლოდ იმიტომ არის, რომ სხვებს სურდათ მისი გაპრეზიდენტება და ხელისუფლების სათავეში მოსვლა, ამიტომაც პასიური – ნეგატიური პრეზიდენტი ვალდებულია მათ წინაშე და თავის საქმიანობას მოვალეობის მოხდის მიზნით ასრულებს. ის დაბალი თვითშეფასების მქონე ადამიანია და საქმიანობის განხორციელებისას ხშირად ეუფლება უსუსურობის, უვარგისობისა და არარაობის განცდა. მას სიამოვნებას არ ანიჭებს პოლიტიკაში მოღვაწეობა და პოლიტიკური თამაშები.

ბარბერი თვლის, რომ მის მიერ შემუშავებული პრეზიდენტების ტიპოლოგიის გამოყენება შეიძლება ამა თუ იმ პრეზიდენტის საქმიანობის შესაფასებლად და მისი შემდგომი მოქმედებების პროგნოზირებისათვის. ბარბერის აზრით, აქტიური – პოზიტიური პრეზიდენტი ყველაზე კარგად ერგება თანამედროვე პოლიტიკურ სისტემას. ის ასევე მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ ზემოთ გაანალიზებული პრეზიდენტის თითოეული ტიპი

დიდ გავლენას ახდენს ქვეყნის საგარეო პოლიტიკურ კურსზე და დაღს ასვამს აშშ-ის საგარეო პოლიტიკას. ბარბერი უპირატესობას აქტიური – პოზიტიურ პრეზიდენტს ანიჭებდა, ვინაიდან თვლიდა, რომ ასეთი პრეზიდენტი უფრო მოქნილია და საგარეო პოლიტიკური კურსის შემუშავებისას უფრო რაციონალურ გადაწყვეტილებებს იღებს. თუმცა ბარბერმა ასევე ყურადღება მიაქცია აქტიური – პოზიტიური პრეზიდენტის ნაკლოვან მხარეებს. ასეთი პრეზიდენტი ხშირად კარგავს ზომიერების განცდას და არ ერიდება ზედმეტ ვალდებულებებს; ხშირად ბევრ პრობლემას ერთდროულად ეჭიდება, ამიტომ ვერ ახერხებს მათ მოგვარებას, რაც შემდეგ იმედგაცრუებას იწვევს (Glenn P. Hastedt, 2005).

ბარბერის აზრით, მთავარი საფრთხე, რაც აქტიური – ნეგატიური პრეზიდენტისაგან მომდინარეობს, არის მისი სიჯიუტე, მტკიცედ დაიცვას კატასტროფული შედეგების მომტანი საგარეო პოლიტიკა და არ გადაუხვიოს არჩეულ პოლიტიკურ კურსს. მაგალითად შეიძლება მოვიყვანოთ ლინდონ ჯონსონის ქმედებები ვიეტნამში. მისმა ხისტმა საგარეო პოლიტიკურმა კურსმა ვიეტნამში ომი კიდევ უფრო გაამძაფრა, რამაც მას საბოლოოდ შეულახა რეპუტაცია. ჯონსონს არანაირ დათმობაზე წასვლა არ სურდა და თვლიდა, რომ ვიეტნამში უფრო მეტი სამხედროების გაგზავნით პრობლემა მოგვარდებოდა და აშშ სრულ გამარჯვებას მიაღწევდა.

მისივე აზრით, ჯორჯ უოლკერ ბუში პასიური – პოზიტიური ლიდერის კატეგორიას მიეკუთვნება. ასეთი პრეზიდენტისათვის დამახასიათებელია სხვებზე უფლებამოსილების დელეგირება,

ყურადღების კონცენტრირება მხოლოდ მისთვის საინტერესო საკითხებზე, უპირატესობის მინიჭება ბინარული შავ-თეთრი აზროვნებისათვის, რაც მას საშუალებას აძლევს, გადაწყვეტილება საკითხის სიღრმისეული შესწავლის გარეშე მიიღოს. მაგალითად შეიძლება მოვიყვანოთ ბუშის გადაწყვეტილება ავღანეთსა და ერაყში ომის დაწყების თაობაზე, რაც, ბობ ვუდვორდის აზრით, ძალიან ნაჩქარევად იქნა მიღებული (Glenn P. Hastedt, 2005).

მარგარეტ ჰერმანმა ლიდერობის სტილის შესწავლას დიდი დრო და ენერჯია დაუთმო (Hermann, Margaret G, 1984). მან ლიდერები ორ კატეგორიად დაყო: მიზანზე ორიენტირებული ლიდერი და კონტექსტზე ორიენტირებული ლიდერი. მიზანზე ორიენტირებული ლიდერი ორიენტირებულია პრობლემის მოგვარებაზე, ანუ ასეთ ლიდერს აქვს კონკრეტული ამოცანა, რომლის მიღწევასაც ის ნებისმიერ ფასად ცდილობს. ასეთი ლიდერი არასოდეს ცვლის თავის პოზიციას ან იდეოლოგიას. მიზანზე ორიენტირებული ლიდერი თანამშრომლებს ლოიალობისა და მსოფლმხედველობის მსგავსების საფუძველზე ირჩევს. მიზანზე ორიენტირებულ ლიდერს არ სჭირდება საერთაშორისო კოალიციის მხარდაჭერა, სანამ რაიმე ქმედებაზე გადავა ან პოლიტიკურ კურსს გაატარებს. მაგალითად, პრეზიდენტმა ბუშმა მიიღო გადაწყვეტილება, 2003 წელს ერაყზე თავდასხმა განეხორციელებინა, მიუხედავად იმისა, რომ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ნებართვა არ მიუღია. გაერომ ამ მისიას მხარი არ დაუჭირა. კონგრესი და ამერიკის მოსახლეობა უკმაყოფილებას გამოთქვამდა და ერაყთან ომის დაწყება არ უნდოდათ. მაგრამ მიუხედავად იმისა, რომ ამერიკელი ხალ-

ხისა და კონგრესის მხარდაჭერა არ ჰქონდა, ბუშმა მაინც მიიღო ომის დაწყების გადაწყვეტილება (Mintz & DeRouen, 2010).

სპექტრის მეორე მხარეს არის ლიდერი, რომელიც უფრო მეტ სიფრთხილეს იჩენს და ცდილობს, სიტუაციას მოერგოს. ასეთი ლიდერი სანამ მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებას მიიღებს, სხვებთან გადის კონსულტაციას და დიდი მსჯელობისა და თათბირის შემდეგ მოქმედებს. გადაწყვეტილების მიღებამდე ის თავისი ქმედებების ადაპტირებას ახდენს კონკრეტულ სიტუაციასთან და სხვა ადამიანების აზრებს ითვალისწინებს.

ლიდერობის ამ ორ ტიპს შორის მთავარი განსხვავება არის ის, თუ რამდენად ექვემდებარება ის პოლიტიკურ შეზღუდვებს. მიზანზე ორიენტირებული ლიდერი არ ექვემდებარება პოლიტიკურ შეზღუდვებს, მაშინ, როდესაც კონტექსტზე ორიენტირებული ლიდერი პოლიტიკაში დამკვიდრებულ წესებს ემორჩილება და მაქსიმალურად ცდილობს მათ დაცვას. გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ლიდერის დამოკიდებულებას პოლიტიკური კონტექსტის მიმართ დიდი მნიშვნელობა აქვს, ვინაიდან ამის მიხედვით შეგვიძლია დავასკვნათ, თუ რამდენად ზღუდავს პოლიტიკური კონტექსტი ლიდერს გადაწყვეტილების მიღების დროს. მიზანზე ორიენტირებული ლიდერი უფრო ხშირად იწყებს ომებს, ვიდრე კონტექსტზე ორიენტირებული. მარგარეტ ჰერმანი გამოყოფს ფაქტორებს, რომელთა მიხედვითაც შეგვიძლია გამოვიცნოთ, მიზანზე უფროა ორიენტირებული ლიდერი თუ, კონტექსტზე: 1. რამდენად მისაღებია ლიდერისთვის პოლიტიკური შეზღუდვები – პატივს სცემს ასეთ შეზღუდვებს, თუ პირიქით, ეწინააღმდეგება და არ ემორჩილება.

2. რამდენად მზად არის ლიდერი ახალი ინფორმაციის მისაღებად. 3. ლიდერი სოციალური პრობლემების გადაჭრაზეა ფოკუსირებული თუ საგარეო ურთიერთობებზე (Mintz & DeRouen, 2010).

პოლიტიკურ შეზღუდვებზე ლიდერები განსხვავებულად რეაგირებენ. დემოკრატიული ლიდერი უფრო შეზღუდულია, ვიდრე ავტორიტარული სტილის ლიდერი. დემოკრატიულ ქვეყნებში არსებობს არაერთი შეზღუდვა, როგორცაა, მაგალითად, კანონმდებლობა, საზოგადოებრივი აზრი, ოპოზიციური პარტიები, პრესა, მასმედია. ავტორიტარული სტილის ლიდერებს ასეთი შეზღუდვები არ აქვთ ან მათზე არ მოქმედებს ეს ლიმიტაციები (Hermann, 1977).

ინდივიდუალურ დონეზე ასევე მნიშვნელოვანია, რამდენად არის ლიდერი მზად, მიიღოს ახალი ინფორმაცია. გადაწყვეტილების მიღების დროს ახალ ინფორმაციას მიზანზე ორიენტირებული ლიდერი უფრო ნაკლებად ითვალისწინებს, ვიდრე კონტექსტზე ორიენტირებული. მიზანზე ორიენტირებული ლიდერი უფრო მიდრეკილია ჯგუფური აზროვნებისა და კოგნიტური კონსისტენციისაკენ, ვიდრე კონტექსტზე ორიენტირებული. მიზანზე ორიენტირებული ლიდერი ინფორმაციას მიზანმიმართულად ფილტრავს და ისეთ ინფორმაციას იღებს, რომელიც მის არგუმენტებს ამყარებს.

## დასკვნა

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ საჭირო არ არის პირადი კონტაქტი ლიდერთან, რათა შევავსოთ მისი პიროვნული თვისებები, ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლები და ლიდერობის სტილი. ლიდერის პიროვნული მახასია-

თებლების შესახებ ინფორმაციის მიღება სავსებით შესაძლებელია დისტანციურად, მისი საჯარო გამოსვლებისა და საუბრების, ასევე მისი ქმედებების გაანალიზებით. პიროვნების შეფასება დისტანციურად (Personality Assessment-at-a-Distance) გვეხმარება შევავსოთ ინფორმაცია ლიდერის პიროვნების შესახებ სპონტანური ინტერვიუების ჩანაწერების გამოყენებით. თუმცა, ამ მეთოდის გამოყენებისას უნდა დავიცვათ გარკვეული წესები. უნდა გავითვალისწინოთ ის ფაქტი, რომ ლიდერი დროის სიმცირის გამო ხშირად თავად არ წერს საჯარო გამოსვლების ტექსტს. მაღალი რანგის ლიდერს მოხსენებებს და საჯარო გამოსვლების ტექსტს ხშირად სხვები უწერენ. სწორედ ამიტომ, პრიორიტეტი უნდა მივანიჭოთ სპონტანური ინტერვიუების ანალიზს. როდესაც ინტერვიუ ტარდება სპონტანურად, ლიდერს არ შეუძლია დახმარებისთვის სხვებს მიმართოს და იძულებულია დააფიქსიროს საკუთარი აზრი. ამიტომ, სპონტანური ინტერვიუები უფრო სასარგებლოა ლიდერის პიროვნული თვისებებისა და ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლების შესაფასებლად.

ლიდერების კლასიფიკაციის სხვადასხვა მეთოდი არსებობს. ცნობილმა ამერიკელმა პოლიტოლოგმა, ჯეიმს დევიდ ბარბერმა შეიმუშავა ლიდერების კლასიფიკაციის სისტემა ორი კრიტერიუმის მიხედვით: 1. რამდენ ენერჯიას „დებს“ პრეზიდენტი თავის საქმიანობაში და 2. იღებს თუ არა კმაყოფილებას თავისი მუშაობით. ეს კრიტერიუმები საშუალებას გვაძლევს გავანალიზოთ სხვადასხვა პოლიტიკოსის პიროვნული თვისებები და შევავსოთ რამდენად ეფექტურად ახორციელებს ის თავის პოლიტიკურ საქმიანობას. ლიდერის პი-

როვნული თვისებები განსაზღვრავს მისი ლიდერობის სტილს.

მარგარეტ ჰერმანმა გამოყო ლიდერების ორი ტიპი: მიზანზე ორიენტირებული და კონტექსტზე ორიენტირებული ლიდერები. მან ასევე აღწერა ამ ლიდერების უარყოფითი და დადებითი მხარეები და გამოავლინა ფაქტორები, რომლებიც გვებმარება

იმის დადგენაში, მიზანზეა ლიდერი ორიენტირებული თუ კონტექსტზე.

ზემოთ აღწერილი და გაანალიზებული მეთოდები შეიძლება ძალიან სასარგებლო იყოს სხვადასხვა პოლიტიკოსის პიროვნული თვისებების და ინდივიდუალური ფსიქოლოგიური მახასიათებლების შესაფასებლად.

### ლიტერატურა

1. Hastedt, G.P. (2005). *American Foreign Policy: Past, Present, Future*. Pearson Prentice Hall: New Jersey.
2. Hermann, M.G. (1999). *Assessing Leadership Style: A Trait Analysis*. Social Science Automation, Inc. <https://socialscience.net/docs/LTA.pdf>
3. Hermann, M.G. (1977). *A Psychological Examination of Political Leaders*. New York: Free Press.
4. Hermann, M.G. (1984). Personality and Foreign Policy Decision Making: A Study of 53 Heads of Government. In D. A. Sylvan & S. Chan (Eds.), *Foreign Policy Decision Making* (pp. 53-80). New York: Praeger.
5. Mintz, A., DeRouen, K. (2010). *Understanding Foreign Policy Decision Making*. New York: Cambridge University Press.
6. Winter, D. G. (2003). Personality and political behavior. In D. O. Sears, L. Huddy, & R. Jervis (Eds.), *Oxford handbook of political psychology* (pp. 110-145). Oxford University Press.



UDC 328

SCOPUS CODE 3320

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2023-4-145-153>

## Various Innovative Methods of Assessment of Individual Psychological Characteristics of a Leader

**Valeri Modebadze** Department of Politics and International Relations, Georgian Technical University, Georgia, 0160, Tbilisi, 77, M. Kostava str.  
E-mail: modebadzevaleri07@gtu.ge

### Reviewers:

**N. Chitadze**, Professor, Faculty of Social Sciences, IBSU

E-mail: nchitadze@ibsu.edu.ge

**D. Khupenia**, Professor, Faculty of Law and International Relations, GTU

E-mail: kuphenia.d@gtu.ge

**Abstract.** The purpose of this study was to discuss and analyze different methods of assessment of leader's personality traits, individual psychological characteristics and leadership style. Scientists and researchers use different methods to assess the personality and psychological characteristics of a leader. This research focused primarily on methods developed by prominent American scientists (Margaret Herman, James David Barber, and David A. Winter). As a result of the research, it was established that it is quite possible to obtain information on the personal qualities and psychological characteristics of the leader remotely, without meeting him. Marguerite Herman developed a method for assessing the personality traits of leaders, known as Personality Assessment-at-a-Distance. This method allows us to remotely assess the leader's personal qualities and individual psychological characteristics based on the analysis of his public speeches and conversations.

**Keywords:** classification of leaders; individual psychological characteristics of a leader; leadership style; personal assessment from a distance; personal qualities of a leader.

*განხილვის თარიღი 24.05.2023*

*შემოსვლის თარიღი 12.06.2023*

*ხელმოწერილია დასაბეჭდად 21.12.2022*