

МРНТИ 15.01.11

<https://doi.org/10.51889/2020-1.1728-7847.10>

А.Қ. Егенисова<sup>1</sup>, Ж.Н. Темірбаева<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Ш.Есенов атындағы КМТИУ

## ТҰЛҒА ПСИХОЛОГИЯСЫНДАҒЫ КӨШБАСШЫЛЫҚ ЖӘНЕ ОНЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУ

### *Аңдатпа*

Бұл мақалада тұлға психологиясындағы көшбасшылық мәселесі төңірегінде зерттелген жұмыстарға салыстырмалар келтіріліп және тұлға көшбасшылығын қалыптастыратын, отбасылық, қоршаған орта сынды факторларға талдау жасалынады. Көшбасшы тұлғаның типтеріне анықтама беріліп, олардың бойындағы негізгі қасиеттеріне сипаттама беріледі.

Сонымен қатар, әйгілі көшбасшы тұлғалардың лидерлік ерекшеліктерін саралап, сөз еткен. Көшбасшылықтың мәні, мейлі ол туа бітіп немесе кейінірек қалыптасса да, бұл жағдайды оң деп қарастыру қате тұжырым болатындығы айтылады. Шынайы көшбасшыны-көшбасшы деп анықтайтын, оның әрекеттеріне арқау болатын күш жөнінде толығырақ ақпараттар келтірілген.

**Кілтті сөздер:** тұлға, көшбасшы, көшбасшылық, жаңашыл, шешімшілдік, табандылық, көпшілділік, тұтастық.

*Yegenisova A.K. <sup>1</sup>, Temirbayeva J.N. <sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup> CSUTE named after Sh. Yessenov,

## LEADERSHIP AND ITS FORMATION IN PERSONALITY PSYCHOLOGY

### *Abstract*

This article provides comparisons of research work on leadership in personality psychology and considers the factors that determine personal leadership, such as family, environment, etc. It also provides definitions of the main types of leaders and descriptions of their personal qualities.

In addition, the features of leadership qualities of prominent personalities are analyzed. The fact of the presence of leadership, given from birth or acquired, cannot be considered like a positive conclusion, because exactly the force, that will be discussed in this article, determines the true leader as the leader that underlines his actions

**Key words:** personality, leader, leadership, innovator, determination, perseverance, pluralism, integrity.

*Егенисова А.К.<sup>1</sup>, Темірбаева Ж.Н.<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup> КГУТИ имени Ш.Есенова

## ЛИДЕРСТВО И ЕГО ФОРМИРОВАНИЕ В ПСИХОЛОГИИ ЛИЧНОСТИ

### *Аннотация*

В этой статье приводятся сравнения исследовательских работ в области лидерства в психологии личности и рассматриваются факторы, определяющие личностное лидерство, такие как семья, окружение и т.д. А также даются определения основным типам лидеров и описания их личностных качеств.

Кроме того, проанализированы особенности лидерских качеств выдающихся личностей. Сам факт наличие лидерства, данное от рождения или приобретенное, не может считаться положительным заключением, ибо именно сила, о которой в этой статье пойдет речь, определяет истинного лидера как лидера, который лежит в основе его действий.

**Ключевые слова:** личность, лидер, лидерство, новатор, решительность, настойчивость, плюрализм, целостность.

Көшбасшылық туралы көптеген зерттеулерде, көшбасшылық туа біткен қасиет пе әлде кейінірек алған білімнің нәтижесінде тұлға бойында қалыптасады ма деген сұрақтар әлі де қызу талқыланып келеді. Аталмыш зерттеулерді саралай келе, кейбір көшбасшылар өздерінің көшбасшылық қасиетімен кездейсоқ танысса, ал кейбіреулері бұндай ерекшеліктері туралы бұрыннан біліп келген. Бұл аспектке сүйенер болсақ, көшбасшының күші өз ішінде екендігін дәлелдейді.

Көшбасшылық (ағылшын тілінен *lead* – басқару, ал *leadership* – басқара алу қабілеті деген мағынаны білдіреді) – бұл адамдарды өз-өзін белгілі бір мәнерде ұстауына мәжбүр ету арқылы олардың мінез-қылықтарына әсер ету үшін басқарушының қолданатын құралы.

Көшбасшы (ағылшынша *leader* – басқарушы деген мағына білдіреді) – бұл басқа адамдарды, олардың алғашқы ниеті қандай болғанына қарамастан, өзі қалаған нәрсені жасауға көндіре алатын адам болып табылады, сонымен қатар топтағы адамдардың қасиеттері мен қабілеттерін қолдана отырып, оларды көшбасшы мақсатын іске асыруға бағыттай алады. Көшбасшылықты әдетте ақыл, сауаттылық деңгейі, сенімділік пен әлеуметтік қатысу, әлеуметтік-экономикалық статус түсініктерімен байланыстырады [1]. Көшбасшы мен Басшы деген ұғымдардың мағынасы ажырата білу керек. Басшы – бұл жұмысты беруші және сол жұмыстардың орындалуына жауап беруші адам. Бұл адамның лауазымы. Жақсы басшы қызметкерлері орындаған жұмысты реттеп қабылдап отырады. Ал, көшбасшы адамдарды жандандырады, мақсатқа жетуде болашақты көп қасиеті арқылы адамдарды ортақ мақсатқа бағыттайды [2]

Мәселеге екінші жағынан қарағанымызда, басым көзқарас – көшбасшы жеке тұлғаның көшбасшылыққа бейімділігі негізінде, білікті геннің қажеттілігінен басқа, ана мен әкенің генетикалық кодтарының осы генофондтан, яғни ана мен әкенің генінен алынуы маңызды элемент болып табылатындығына көз жеткіземіз. Дегенмен, жеке тұлға өз ата-анасының жеке бас индексін бұл гендерден алса да, сыртқы байланыс ортасының көшбасшылықты қалыптастырудағы факторлардың ішінен маңызды орын иеленетінін ескермеуге болмайды. Сондықтан индивид, әсіресе церебралды толықтығы мен саулықтығына қол жеткізуімен қатар, ол өмір сүретін нәрестелік ортаның соған сәйкес жағдайы жасалуы керек. Кейінірек балабақша мен мектепке дейінгі ортадан бөлек, қоршаған ортаның өзге де әсер ету түрлерін есепке алып оларға дұрыс баға беру, аталмыш мәселе төңірегінде белсенді рөл атқарады.

Латын тіліндегі «персона» сөзіне негізделген тұлға туралы түсінік жеке адамды білдіретін өмір жолы ретінде анықталған. Дегенмен, адамдарға бұл үйлесімділік пен мінез-құлық түрінде жүрсе де, бұл ұғым; біреуге белгілі бір ерекшелігін рухани және рухани қасиеттердің тұтасымен сипаттау орнында болады. Егер көшбасшылық тұлға тұжырымдамасын тұтастай оң деп қабылдау адамдарға жағымды болса, егер біз оны жағдай мен мінез-құлық ретінде қабылдауға тырысатын болсақ, бұл да “тұлғаның бұзылуына” алып келуі сөзсіз. Өйткені кей жағдайда тұлға бұл сипаттамаларға сай келмеуі мүмкін, сол себепті көшбасшылық ұғымын - жеке тұлға қасиетінің бейнеленуі ретінде қабылдануы керек [1].

М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедури көшбасшылықты - адамдарға және топтарға ықпал ету қабілеті деп санайды, олардың ұйым мақсаттарына жету жолындағы әрекеттері екенін атап өтеді. Көшбасшы, олардың пікірінше, бұл бағытта топта басты рөл атқаратын адам, қол жеткізу үшін топтың басқа мүшелерінің әрекетін бақылау және өзгерту топтық мақсаттар, ұйымның көшбасшысы ресми және бейресми басшылық пен көшбасшылықты тиімді жүзеге асыратын тұлға десе, Кеңес ғалымы Р.Л. Кричевский көшбасшы - топта (ұжымда) жетекші ықпал ететін ең үлкен құндылық потенциалы бар топ мүшесі, ал көшбасшылық – бұл топ мүшелеріне тән құндылықтарды жүзеге асырудың арқасында және топ алдында тұрған мақсаттарға жетуге бағытталған тұлғааралық әсер деп қарастырады.

Көшбасшы түсінігі француз тілінің «*leader*» сөзінен, қазақша баламасы «көшбасшы, бастық» деген сөзінен негізін табады. Академиялық мәліметтерден «нәтижені өзгерткен адам» ретінде түзетілген және жеке тұлғаларға арналған анықтамалық, креативті және көрнекі көшбасшылық тұжырымдамасы білдіреді. Сонымен қатар «қиын сәттердің адамы» және «қарым-қатынасты қамтамасыз ететін адам» сияқты көшбасшылық ұғымды сипаттау үшін қолданылады. Оның анықтамасына қарамастан, қолданылу аясына кіретін адамдар мен ұйымдар бұл түсінікті пайдасына қарай әлеуметтік сапа ретінде қолданатыны анық. Бұндай түсініктің қалыптасуы көшбасшылық пен басқарушылық терминдерінің бір мағынада қарастырылғандығынан шықса керек. Көшбасшылық пен басқарушылықтың бірдей ұғымдар емес. Бұл көзқарасты О.С. Виханский, А.И. Наумов, Б.Д. Парыгин және басқа ғалымдар ұстанады. Парыгин көшбасшы және басқарушы деп мынадай айырмашылықтарды атайды: 1) жетекші топтағы тұлға мен тұлға арасындағы қатынастарды реттейді, ал басқарушы қызметтік қатынастарды реттейді; 2) көшбасшы микро, ал басқарушы макро ортада әрекет етеді; 3) көшбасшылық өздігінен пайда болады, және басқарушы тағайындалады немесе сайланады; 4) көшбасшылық әлсіз немесе тұрақсыз, ал басқарушылық - тұрақты құбылыс; 5) көшбасшының санкциялар жүйесі бар, ал жетекшіде жоқ; 6) көшбасшының шешім

кабылдау процесі басқарушымен салыстырғанда күрделі; 7) көшбасшының ауқымы басқарушы шеңберінен гөрі тар.

Жетекшілерді әртүрлі белгілері бойынша жіктеуге болады. Нысандары бойынша өкілдіктер мен шағын әлеуметтік топтардың көшбасшыларын ерекшелейді; топтар, таптар, этникалық топтар, халықтар, ұлттар, өркениеттер; масштаб бойынша; іс-шаралар жергілікті, аймақтық, жалпыұлттық сипаттайды және әлемдік көшбасшылар; қайта құру мазмұны бойынша – «жаңашыл» және «тұрақтандырғыш»; даму мақсаттарына сәйкес – «революционерлер», «реформаторлар» және де «консерваторлар»; стильге сай – демократиялық, автократиялық және либералды; құндылықтардың табиғаты бойынша – жұмысқа бағдарланған және оның нәтижелері және адамға бағытталған; мінез-құлық үлгісі бойынша – үгітшілер, ұйымдастырушылар, теоретиктер.

Тұлғаның көшбасшылық проблемасын зерттеген Кеңес Одағы ғалымдарының жұмыстарында көшбасшы – тек ұжымдық, топтық дәрежеде, неғұрлым жұмысты аз уақытта нәтижелі қылатын объект есебінде көрсетілсе, шетелдік ғалымдардың еңбегінде көшбасшы басымырақ интеллекті бойынша көзге іліккендігін байқаймыз.

Тұлға көшбасшылығы тұрғысында ең алғашқы толыққанды жүйелі зерттеулердің басы ХХ ғасырда пайда болған әуелі «ұлы адам» деп кейін «тұлға» ретінде атала бастаған теорияның шығуымен тұспа-тұс келеді. Бұл зерттеулерге сәйкес көшбасшылық нақты кейбір адамда, ұлт немесе ер жыныстыларға тән қасиет емес екендігі, оны кез-келген адамда ашылып дамытуға болатын құбылыс. Дәлірек айтқанда, аталмыш зерттеулердің өзегі «Big five personality factors» ,мағынасы «Бес үлкен тұлға факторы» деп аталатын тұжырымдамасындағы осы қасиеттерге келіп тоқталады. Яғни, кез-келген адамның бойында бұл бес фактор тоғысқанда, тұлға көшбасшылыққа қол жеткізе алатындығы алға тартылады. 1960 жылдардан бастап зерттеушілер тұлғаны қалыптастыратын факторлар мен көшбасшылық арасындағы байланысты тәжірибеден өткізді. Жеке тұлғаны үлкен бестігі – ар-ожданы, келісімділігі, невротизм, ашықтық және экстраверсия, оны кейбір зерттеушілер айтылуға оңай қылу мақсатымен CANOE (ағл.тіліндегі баламаларының алғашқы әрпінен алынған), тұлғалық моделі деп атады. Ар-ождан дегеніміз – адамның ұйымдасқан, мұқият, бақылайтын, шешімшіл және сенімді сынды жеке бас қасиетінің ретінде анықталады. Тәжірибелер көрсеткендей ең көп көшбасшылыққа жетелейтін тұлғалық факторлардың ішінен ар-ождан экстраверсиядан кейінгі орынды иеленеді. Факторлардың арасынан лидерлікке ең әлсіз әсері бар тәрізді болып көрінгенімен, екінші орында – келісімділік, яғни жеке адамның сенуге, бейімделуге және қабылдауға бейімділігі, болып есептеледі. Невротизм, немесе мазасыздық, дұшпандық, депрессия, осал әрі қауіпті болып көрінген қасиет болса да, лидерлердің көпшілігі невротизмге бейім болғандығынан бұл нәрсені ескермей кетуге болмайды. Әйтсе де бұны теріске шығаратындардың саны жоқ емес емес. Келесі Ашықтық деп – тәжірибеге, қызығушылық пен креативті, ұқыпты және жан-жақты тың нәрселерден хабардар болуға адамның бейімділігін білдіреді. Ашықтық көшбасшылықпен біршама тығыз байланысты екендігі анықталды. Себебі, көшбасшылардың аталмыш факторға ашылуға қиындық шегетіндерге қарағанда біршама бейім әрі жоғары екендігін білдіреді. Соңында экстраверсия – бұл тұлға факторы арасындағы көшбасшылықпен ең тығыз байланысты қасиет. Әдептілікке бейімділік ретінде анықталды (талқыланады, толығымен егжей-тегжейлі), сенімді және жағымды энергияға ие, экстраверсия ретінде сипатталған көшбасшылықты қалыптастыруда тиімді тұлғаның маңызды қасиеті ретінде аталады.

Үлкен бес тұлға факторы мен көшбасшылық арасында зерттеулер нәтижесінде кейбір қатынастар табылған болса да, неғұрлым нақты белгілерге назар аударуға әкеліп, тиімді көшбасшылық пен келесі бес белгінің арасындағы дәйекті нәтижелер: ақыл, өзіне деген сенімділік, айқындық, әдептілік және тұтастық сияқты жеке бас қасиеттерін зерделеуге әкеліп соқты. Аталғандардың әрқайсысына жекелей анықтама берейік.

*Ақыл-ой* (рус.интеллект). Зерттеулердің көп бөлігі бұл көшбасшыларды болжаған кезде олардың ақыл деңгейі орташа деңгейден жоғары екендігіне көз жеткізеді. Интеллектуалды қабілет танымдық ойлау, идеяларды тұжырымдау қабілетімен және басқаларды ойлау және қабылдау қабілеті, маңызды ситуациялық факторларды тану қабілеттерімен байланыстырылды. Зерттеушілер интеллект пен көшбасшының, проблемаларды оңды шешу, әлеуметтік жағдайларды барабар бағалау және күрделі ұйымдастырушылық мәселелерді түсіне білу сынды дағдыларының дамуы арасындағы байланысқа назар аударды. Ақыл-ой факторы түрлі зерттеулерде көшбасшылықтың тиімді тұсы ретінде аталғанымен, салыстыру мақсатында басқа зерттеулерге зер салғанда, көшбасшының ақыл-ой қабілеті өзінің қоластындағылардан немесе қарамағындағылардан тым жоғары болмау қажеттігін атап өтеді. Егер көшбасшылар бұл тұрғыда әлдеқайда асып кетсе, көшбасшы ізбасарларына ақыл- идеялар мен мәселелерді тартымды тәсілдермен білдіре алмауы немесе олармен арада байланыс құруда белгілі бір қиындықтарға жолығуы мүмкін.

*Өз-өзіне сенімділік.* Қосымша зерттеулер көшбасшының тиімділігі мен қосулы оның дағдыларына, техникалық құзыреттеріне және идеяларына деген сенім арасындағы байланыста дәйектілікті көрсетті. Өзін-өзі жоғары бағалау, өзгелерге деген оң қарым-қатынас қабілеті, өз ісіне сенімділік көшбасшыға басқалардың көзқарасы мен мақсаттарына дұрыс ықпал етуіне көмектеседі. Кейбір салаларда өз-өзіне деген сенімділік тереңірек талданып, ал кейбірінде жалпы алғанда тұлғаның сенімділігіне назар аударылып жатқанда, өз қабілетіне деген сенімділікті сезіну және оны өзгелерге жеткізу сияқты қасиеттер – бұл жалпы көшбасшылық бұлжымас бірегей қасиеті екендігіне еш күмән жоқ.

*Шешімшілдік және табандылық.* Көшбасшылық көбіне ауыр, алғыссыз, ұзақ әрі қиын процесс. Мүмкін осының нәтижесінен шыққан болар, көптеген зерттеулер көшбасшылардың, қиыншылыққа қарамастан қандай да бір тапсырманы орындауға бел бууы және тіпті басқалардан қолдаудың аз болған кездің өзінде жұмысқа кірісу қажеттігін алға тартқан. Көшбасшылар жиі бастамашылық пен белсенділік танытады, жоба немесе әлеуметтік өзгерістер қозғалысының артында мотивациялық энергиясын құрайды. Осылайша, қажет болған жағдайда өзін-өзі растап, мүмкіндіктерді пайдаланып, белсенділік таныта отыра кедергілердің үстінен баса өту- көшбасшылықтың негізгі құрамдас бөлігі болып табылады. Сонымен қатар, бұл дегеніміз- көбінесе сәтсіздіктердің ең алғашқы сәтінен үстемдік танытып, табысқа жетуді көрсете алу қажет екендігі де айтылады.

*Көпшілділік.* Көпшілділік қабілеттілігі көшбасшының сапалы әлеуметтік қатынастар құруға және жағымсыз қатынастар мен дағдарыстарды, жиі кездесетін қиын уақытта оң қарым-қатынасты сақтау және қалпына келтіру қалауы ретінде анықталады. Оқу барысында лидерлер көбінесе достық, әдептілік, сыпайылық, әдептілік және дипломатиялық қабілетті көрсетеді. Сонымен қатар, көшбасшылар өзгелердің қажеттіліктерін, тіпті өз қажеттіліктерінің құнының есесіне, сезінуге бейім. Қысқаша, көшбасшылар басқалардың мүдделерін ойлайды және өз мүдделерінен бұрын басқалардың мүдделерін қояды. Көшбасшылар өзара қарым-қатынас жасай алатын жақсы тұлғааралық дағдыларға ие, басқаларға қамқорлық жасау және олардың жұмысын жеңілдету үшін жұмыс істейді, топты қолдау үшін қақтығыстар мен келіспеушіліктерді реттеп қоғамдық үйлесімділікті сақтайды.

*Тұтастық.* Алдыңғы белгілердің ешқайсысы, бұл ақылды, сенімді, анық және көпшіл, көшбасшылар сонымен қатар түбегейлі азғын және жемқор болуы мүмкін деген фактіні қарастырмайды. Бесінші фактор – тұтастық көшбасшылардың адал және сенімді болуға бейім екенін анықтап, басқаларды оларды құрметтеуге және сенуге маңызды шешімдермен және ресурстармен талпындырады. Көбінесе көшбасшылар адал, жауапты, және сенімді. Бұл сипаттамалар басқалардың сенімін шабыттандырады және көшбасшылардың топтың мүдделерін жақсы білуі, оның шынайы екендігіне нақты дәлел бола алады. Бұл өз күштері мен топтың ресурстары топтың өркендеуі немесе қуаттылығы және оны басқару жеке пайда табу үшін уақыт пен ақша пайдаланатын (мысалы, дін жетекшілері Джим Джонс пен Дэвид Кореш) адамдарға қатты қарсылық туғызды [3].

90-жылдардың басында Дэниэл Гоулман және басқа да ғалымдар енгізген эмоционалды интеллект тұжырымдамасы өзіне үлкен назар аудартқызды. Тәжірибе жетекшілері мен ұйымдар қызметкерлерінің көшбасшылық қабілетін арттыруға ұмтылды. EQ (анг. Emotional intellect) немесе EI ретінде қысқартылған эмоционалды интеллект - бұл эмоцияларды қабылдау және білдіру, түсіну және ақылға қонымды ете алу қабілеті ретінде анықталады. Дәлірек айтқанда, тұлғаның өзінде және өзгелерде эмоцияларын тиімді басқара алу қабілеті (Д.В.Люсин). Ал Қазақстанда А.А. Төлегенова эмоциялық интеллектті психофизиология тұрғысынан қарастырған. Оның зерттеу еңбегінде эмоциялық интеллекттің психофизиологиялық параметрлері адамның эмоцияны реттеу кезіндегі индивидуалды ерекшеліктерінің негізі ретінде қарастырылған. Эмоциялық интеллекттің адамның өнімді іс-әрекет, әлеуметтік бейімделу және стрестік жағдайлар үшін маңыздылығы көрсетілген. Ғалымдардың пікірінше, әлеуметтік интеллект деңгейі жоғары болып табылатын көшбасшылар барынша мұқият қалыптасқан перцептивті және мінез-құлық үлгілеріне ие. Олар топтың өзге мүшелеріне қарағанда қалыптасқан жағдайды тезірек ұғынып, сәйкесті шешімдерді дер кезінде қабылдап, оларды өмірде өзгелермен салыстырғанда тиімді түрде іске асыра алады. С.Заккароға сәйкес [4], әлеуметтік интеллектісі жоғары басшылар ұйымдастырушылық жағдайлардың талаптарын дәл қабылдап, дұрыс жауап бере алатын көрінеді. Ғалым пікірінше, бұл басшылар жоғарғы әлеуметтік құзыреттілікке ие болғандықтан, тұлға аралық стресі жоғары болып табылатын жағдайларға жиі ұшырай бермейді, ал белгілі бір стрестік жағдайларға түсіп қалған кезде оның әсерлеріне жеңіл төтеп бере алады. Б.Басспікірінше [4], әлеуметтік интеллект эмоциялық интеллект көшбасшының өз қоластындағыларын шабыттандыруы және олармен өзара әрекеттесуі кезінде аса маңызды рөлге ие. Р.Стернберг пікірінше [4], әлеуметтік интеллект ұғымына тығыз ұғым эмоционалды интеллект болып табылады. Соңғы жылдары С. Вольф [4] оның серіктес авторлары оның шағын топ ішінде бейресми көшбасшылықтың пайда болуы кезіндегі рөлін байқататын бірқатар мәліметтерді алған болатын. Алайда,

эмоциялық интеллект пен көшбасшылық арасындағы байланыс тікелей сипатқа ие емес, бірінші кезекте, аралық когнитивті процестер арқылы жанамаланған. Ал когнитивті процестер, өз кезегінде, топ міндетін шешу барысындағы жекелеген күштердің ықпалын үйлестіру әрекетіне ықпал етеді.

Сонымен қатар, Р. Риджио өзінің серіктес авторларымен бірге [4] эмоциялық интеллект пен әлеуметтік интеллектті тиімді көшбасшыларды ерекшелендіретін тұлғалық қасиет ретінде қарастырып, оларға кез келген жағдайда тиімді әрекет етуге мүмкіндік береді деп есептейді.

Эмоционалды интеллект қалай пайда болады деген сұраққа тоқтала кетсек, эмоционалды интеллект негізінен мидың лимбиялық жүйесінің нейротрансмиттерлерінде туады, ол біздің сезімдерімізді, импульстарымыз бен мотивтерімізді басқарады. Зерттеулерге сәйкес, лимбикалық жүйе мотивация, кең тәжірибе және кері байланыс арқылы жақсы әрекет етеді [2]. Бұл дегеніміз тұлға көшбасшылығының негізінде жатқан аталмыш қабілетті арнайы жағдайлар туғызу арқылы лидерлікке қол жеткізу мүмкін деген сөз. Бірақ дәл осы арада көшбасшылықты қалыптастыру деген дұрыс па, әлде тұлғалық қасиетті қалыптастыру десек орынды болады ма?

Көшбасшы болу үшін сіз өзіңіздің шынайы болмысыңызды ашуыңыз керек, ол үшін сіздің өміріңіздің мәні мен мақсатын анықтауыңыз керек, өйткені тек олар сізге бірегей тұлға ретінде өзін-өзі түсінуге мүмкіндік береді. Сіздің шынайы табиғатты түсіну сіздің көзқарасыңыздың тууына көмектеседін мәні мен мақсатын анықтауыңыз керек, өйткені тек олар сізге бірегей тұлға ретінде өзін-өзі түсінуге мүмкіндік береді. Сіздің шынайы табиғатты түсіну сіздің көзқарасыңыздың тууына көмектеседі [2].

Жоғарыда келтірілген негіздерге сүйене келе, көшбасшылық бұл – бір феномен. Ең бірінші кезекте, кез-келген адам өзін-өзі тұлға ретінде қалыптастыра алса, ол-көшбасшы, өз өмірінің көшбасшысы. Тұлға жан-жақты дамып, толыққанды қалыптасу тіршіліктің маңызды бөлшегі ретінде міндетіміз болса, ал көшбасшылық ұғымы сол адамның өмір сүретін ортасының сол тұлғаға берер бағасы, яғни ол ұмтылатын стимул болудан көрі, сыртқы ортаның тұлғаны іштей мойындауы.

*Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:*

1. Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). *Leadership: Do traits matter? Executive*, 5, 48–60.
2. Гоулман Д., *С чего начинается лидер*,: Учебник , 2006.232с.
3. Northouse, P. G. (2007). *Leadership theory and practice (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
4. Толегенова А.А. *Психофизиологическое исследование эмоционального интеллекта*. - Алматы: Казахский национальный университет, 2009. – 115 с.