

АВТЕНТИЧНО ЛИДЕРСТВО И ПРЕЖИВЯВАНЕ НА СМИСЪЛ В РАБОТАТА

Милена Хаджииванова

Докторант, Софийски Университет „Св. Климент Охридски“

e-mail: milena.hadzhiivanova@gmail.com

Абстракт: Настоящото изследване анализира връзките между компонентите на автентичното лидерство и преживяването на смисъл в работата в български организационен контекст. Данните са събрани от 255 участници и изследват седем аспекта на автентично лидерство чрез авторски инструмент, както и три измерения на смисъла на работа, базирани на скалата *Work and Meaning Inventory (WAMI)*: положително значение, смисъл чрез работата и усещане за по-висша цел. Резултатите показват статистически значима положителна корелация между усещането за положително значение на работата и следните аспекти на автентичното лидерство: себепознание, нагласа за растеж, интегритет, уязвимост, емпатия, овластяване и водене през кауза. Корелациите със смисъл чрез работата и по-висша цел не достигат статистическа значимост, което предполага, че именно личното значение и преживяване в ежедневието трудов процес е най-свързано с възприятието за автентичност в лидерството.

Ключови думи: автентично лидерство, смисъл в работата, положително значение, овластяване, себепознание, етика, мотивация

AUTHENTIC LEADERSHIP AND THE EXPERIENCE OF MEANING AT WORK

Milena Hadzhiivanova

Sofia University “St. Kliment Ohridski”

e-mail: milena.hadzhiivanova@gmail.com

Abstract: This study examines the relationships between components of authentic leadership and the experience of meaning at work within a Bulgarian organizational context. Data were collected from 255 respondents using an original instrument measuring seven aspects of authentic leadership and the *Work and Meaning Inventory (WAMI)*, which captures three dimensions of meaningful work: positive meaning, meaning-making through work, and a sense of greater purpose. The findings reveal statistically significant positive correlations between positive meaning at work and the following leadership dimensions: self-awareness, growth mindset, integrity, vulnerability, empathy, empowering others, and cause-driven leadership. No statistically significant correlations were found for the other two dimensions (meaning-making and greater purpose), suggesting that the personal interpretation of meaningfulness in daily work is most closely linked to perceptions of authentic leadership.

Keywords: authentic leadership, meaningful work, positive meaning, empowerment, self-awareness, ethics, motivation

Увод

Смисълът в работата е не просто въпрос на индивидуална интерпретация, а ключов фактор за дългосрочна ангажираност, вътрешна мотивация и устойчиво организационно поведение (Rosso et al., 2010). В контекста на нарастващи изисквания към служителите и лидерите, изследванията все по-често поставят акцент върху онези условия, които позволяват на хората да изпълняват задълженията си, но и да намират в тях лична значимост и принос към нещо по-голямо от тях самите (Steger et al., 2012). Преживяването на смисъл в работата се свързва с по-високи нива на продуктивност, по-ниска ротация, по-силна креативност и емоционално благополучие.

Една от лидерските концепции, която силно кореспондира с преживяването на смисъл, е автентичното лидерство. То се характеризира със себепознание, интегритет, прозрачност, етика (Walumbwa et al., 2008). Автентичният лидер не просто управлява процеси, той вдъхновява доверие, провокира ангажираност и създава контекст, в който служителите могат да припознаят своя принос като значим. В този смисъл, автентичното лидерство се разглежда като важен организационен ресурс за култивиране на усещането за смисъл в работата.

Настоящото изследване има за цел да анализира връзката между аспектите на автентичното лидерство и трите измерения на смисъл в работата, измерени чрез модела WAMI (Work and Meaning Inventory), а именно: положително значение на работата, смисъл чрез работата и усещане за по-висша цел. Използвани са данни от 255 респонденти в български бизнес контекст, като се прилага авторски въпросник за автентично лидерство AL-7C (състоящ се от седем подскали) и стандартизирана скала за измерване на смисъл (Steger et al., 2012). Анализът има за цел да установи кои от лидерските нагласи и поведения най-силно се свързват с усещането за смисъл, и по този начин да предостави емпирично обосновани насоки за организационна и лидерска практика.

Теоретична рамка

Преживяването на смисъл в работата е многопластово явление, което обединява когнитивни, емоционални и мотивационни компоненти. Съгласно модела на Steger et al. (2012), смисълът може да бъде концептуализиран чрез три основни измерения: 1) положително значение на работата, т.е. доколко човек възприема работата си като ценна и значима; 2) смисъл чрез работата или способността на индивида да извлича личен смисъл и разбиране чрез професионалния си опит; и 3) усещане за по-висша цел,

означаващо доколко работата е свързана с приноса към нещо по-голямо от индивидуалните нужди.

Смисълът в работата е тясно свързан със субективното благополучие, вътрешната мотивация и чувството за принадлежност (Allan, 2017). В този контекст лидерът играе ключова роля като медиатор и катализатор на преживяването за смисъл. Лидерското поведение, което е последователно, етично и насърчава открит диалог и автентична връзка със служителите, има потенциала да създаде условия за по-дълбоко ангажиране със самата работа (Lips-Wiersma & Morris, 2009).

Един от най-подходящите концептуални модели за изследване на тази роля е автентичното лидерство. Концепцията възниква в контекста на позитивната организационна психология (Avolio & Gardner, 2005) и поставя в центъра лидер, който притежава високо ниво на самосъзнание, вътрешна морална перспектива, балансирана обработка на информацията и поведенческа прозрачност (Walumbwa et al., 2008).

В настоящото изследване се използва разширен 7-компонентен модел на автентичното лидерство, разработен в български бизнес контекст, включващ следните аспекти:

1. Себепознание
2. Нагласа за растеж
3. Надеждност и интегритет
4. Уязвимост
5. Емпатия и човешка свързаност
6. Овластяване на другите
7. Воденост от кауза/мисия

Всеки от тези аспекти отразява не само индивидуални лидерски нагласи, но и социално въздействие в организационен контекст. Изследванията показват, че лидерите, които демонстрират автентичност и смислова ориентация, по-често създават работна среда, в която служителите изпитват ангажираност, лоялност и усещане за цел (Rego et al., 2012; Neider & Schriesheim, 2011).

Настоящият анализ изследва до каква степен тези седем аспекта корелират със смисъла в работата, измерен през трите дименсии на модела, с цел да се очертаят емпирично валидирани взаимовръзки между лидерското поведение и преживяването за смисъл.

Методология и извадка

Изследването цели да анализира връзката между автентичното лидерство и преживяването на смисъл в работата в български организационен контекст. За целта е приложен количествен подход с използване на два стандартизирани инструмента: авторски въпросник за измерване на автентично лидерство и валидирана скала за смисъл в работата.

Извадка:

Участвали са 255 респонденти, заети в различни сектори на икономиката, включително малки и средни предприятия, корпоративни структури и обществени организации. Извадката включва представители на различни възрастови и длъжностни категории, като основният критерий за включване е активна професионална заетост.

Измервателни инструменти:

1. Въпросник за автентично лидерство (AL-7C):

Авторски конструиран инструмент, разработен на базата на критериите от съвременната литература и изследвания в областта на автентичното лидерство. Въпросникът включва 7 компонента, описани по-горе. Всяка подскала се състои от твърдения, оценявани по 5-степенна Ликертова скала (от 1 = напълно не съм съгласен до 5 = напълно съм съгласен).

При анализа на надеждността и вътрешната консистентност чрез Кронбах алфа, получената стойност е $\alpha = 0.963$, което демонстрира изключително висока степен на надеждност. Всички скали в инструмента са силно свързани помежду си и измерват обща концептуална структура с висока точност. Тези резултати предоставят стабилна емпирична основа за последващ анализ на връзките между изследваните променливи.

2. Скала за преживяване на смисъл в работата (WAMI):

Използвана е адаптирана версия на Work and Meaning Inventory (Steger et al., 2012), включваща 10 твърдения, оценяващи три дименсии: значимост на работата, търсене на смисъл, работа в полза на по-голяма кауза. Скалата е преведена и приложена с методологична консистентност спрямо оригиналния инструмент.

Коефициентът на Кронбах алфа за тази скала в настоящото изследване е $\alpha = 0.811$, което потвърждава висока вътрешна консистентност и надеждност на инструмента.

Статистически анализ:

Корелациите между компонентите на автентичното лидерство и дименсиите на преживения смисъл са изчислени с Пиърсънова корелация. Анализите са извършени с SPSS, като се отчита статистическа значимост на ниво $p < 0.05$ и $p < 0.01$.

Резултати и интерпретация

Получените резултати от корелационния анализ между компонентите на автентичното лидерство (по авторския 7-компонентен модел) и трите измерения на смисъла в работата (според Work and Meaning Inventory – WAMI) са показани в таблица 1 и разкриват **съществени зависимости**, но те не са разпределени равномерно между всички подскали.

Табл.1. Корелации между аспекти на автентично лидерство (7-компонентен модел) и усещане за смисъл в работата

Аспекти на автентичното лидерство	Положително значение на работата (WMP)	Смисъл чрез работата (WMM)	По-висша цел (WMG)
Себепознание	0.238 ($p < 0.001$)	0.061	0.092
Нагласа за растеж	0.136 ($p = 0.030$)	0.030	-0.005
Интегритет	0.184 ($p = 0.003$)	0.037	0.035
Уязвимост	0.152 ($p = 0.015$)	-0.021	0.007
Емпатия	0.190 ($p = 0.002$)	-0.011	0.030
Овластяване	0.232 ($p < 0.001$)	0.027	0.061
Воден от мисия	0.158 ($p = 0.011$)	0.064	0.046

Сравнително най-силен и статистически значим е моделът на връзка между автентичното лидерство и измерението „Положително значение на работата“ (WMP). Всички седем аспекта на автентичното лидерство показват положителна корелация с това измерение, като шест от тях са статистически значими при $p < .05$:

- Себепознание – $r = .238$; $p < .001$
- Надеждност и интегритет – $r = .184$; $p = .003$
- Емпатия и човешка свързаност – $r = .190$; $p = .002$
- Овластяване на другите – $r = .232$; $p < .001$
- Воденост от смисъл/кауза – $r = .158$; $p = .011$
- Нагласа за растеж – $r = .136$; $p = .030$
- Уязвимост – $r = .152$; $p = .015$

Тези резултати потвърждават, че възприятието на служителите за автентичността на своите лидери е тясно свързано със способността им да придават положителен смисъл на своята работа. Това съответства на концепцията на Steger et al. (2012), според която положителното значение на работата отразява вътрешна удовлетвореност и усещане, че работата има стойност сама по себе си, независимо от външни обстоятелства.

Въпреки това, при другите две измерения „Смисъл чрез работата“ и „По-висша цел“ корелационните връзки са слаби и не достигат статистическа значимост. Това предполага, че автентичното лидерство, поне в неговото текущо възприемане от последователите, не е основният фактор за свързване на работата с по-дълбок екзистенциален смисъл или с усещането за мисия. Възможно е тези измерения да са повлияни от други личностни или организационни фактори, като ценности, култура на компанията, житейска философия или дори екзистенциална ориентация на индивида (Frankl, 1969; Martela & Steger, 2016).

Интересно е също да се отбележи, че въпреки теоретичната очакваност, компонентът „Воденост от кауза“ показва най-слаба връзка с измерението „По-висша цел“, а също така няма значима връзка със „Смисъл чрез работата“. Това може да насочва към разминаване между декларативната каузалност на лидерите и начина, по който тя се възприема от последователите. С други думи, декларирана воденост от мисия не винаги се преживява като смисъл от хората в организацията, което повдига важни въпроси за автентичността „в дълбочина“, а не само на поведенческо ниво.

Приложение в организационната практика

Получените резултати разкриват важни практически насоки за ръководители, специалисти човешки ресурси и организационни консултанти, насочени към култивиране на смисъл в работната среда чрез развитие на автентичното лидерство.

На първо място, положителното значение на работата е измерение, което показва най-силна връзка с компонентите на автентичното лидерство и е ключов индикатор за вътрешна мотивация, удовлетвореност и дългосрочна ангажираност. В този смисъл, инвестирането в лидерски програми, насочени към развитие на себепознание, интегритет, емпатия, овластяване и ангажимент към смислена мисия, не само подобрява междуличностните отношения, но засилва усещането на служителите, че работата им има стойност.

Организациите могат да използват резултатите по няколко направления:

- Лидерски тренинги, в които да бъдат включвани модули, свързани със себепознание, рефлексия и развитие на личностна осъзнатост, тъй като тази скала има най-висока корелация с положителното значение на работата.
- Практики за емпатийна комуникация и „човешко лидерство“, които подобряват емоционалната свързаност и доверие.
- Менторски и коучинг програми, които насърчават овластяване на служителите и подкрепа на техните идеи.
- Създаване на възможности за принос към кауза, включително корпоративна социална отговорност, вътрешна мисия и визия, които се преживяват като личностно значими.

Интересно е да се отбележи, че компонентите на смисъла, свързани с „по-висша цел“ и „смисъл чрез работа“, не се оказаха пряко свързани с лидерските поведения, което предполага необходимост от по-дълбоки интервенции, включващи анализ на личностни ценности, екзистенциална осмисленост и културна трансформация. Това означава, че лидерите не бива просто да „говорят за кауза“, а да създават условия за преживяването ѝ, било то чрез ритуали, ролеви модели, разказване на значими истории и включване на смислови елементи в ежедневно работата.

От гледна точка на стратегическо управление, резултатите от това изследване подкрепят нуждата от оценка на лидерския стил не само на поведенческо, но и на екзистенциално ниво, което включва и доколко лидерите помагат на служителите да усещат, че работата им има значение, че те са важни, и че принадлежат към нещо по-голямо от себе си.

Заклучение

Настоящото изследване изследва връзката между автентичното лидерство и преживяването на смисъл в работата, като се фокусира върху три основни компонента на смисъла: положително значение, смисъл чрез дейността и преживяване на по-висша цел. Резултатите показват, че автентичното лидерство е в значима корелация основно с първото от тях (положителното значение на работата), което предполага, че присъствието на автентични лидери допринася най-вече за чувството, че работата има стойност и е значима сама по себе си.

Сред компонентите на автентичното лидерство, най-високи и статистически значими са връзките със себепознанието, овластяването, емпатията, интегритета и водеността от кауза. Това са резултати, които потвърждават необходимостта от комплексен и личностно ангажиран лидерски стил, който отразява както вътрешна консистентност, така и способност за свързване с другите.

Макар измеренията, свързани с преживяването на „смисъл чрез работа“ и „по-висша цел“ да не показват статистически значими зависимости, те отварят важни теми за бъдещи изследвания. Възможно е тези преживявания да се влияят по-силно от индивидуални характеристики, културен контекст или организационна философия, отколкото от лидерското поведение само по себе си.

В заключение, данните потвърждават ключовата роля на автентичното лидерство за създаване на работна среда, в която служителите не просто изпълняват задачи, а усещат, че трудът им има значение. Това подчертава необходимостта от нови управленски парадигми, които поставят личностната ангажираност, етичността и смисъла в основата на организационното функциониране.

Библиография

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.

George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey-Bass.

Hu, J., & Liu, H. (2020). Authentic leadership and employee engagement: A moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 35(8), 645–658.

Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501–529.

Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429–437.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.