

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИЙ

«ТЕМНАЯ» СТОРОНА ЛИДЕРСТВА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ КОНЦЕПЦИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ

©2024 г. В.В. Комаров*

*Кандидат педагогических наук, ведущий научный сотрудник, Самарский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; 443068, г. Самара, ул. Ново-Садовая, 106Ж; e-mail: komarov.sn1@yandex.ru

DOI: 10.38098/ipran.sep_2024_36_4_05

Поступила в редакцию 18 сентября 2024 г.

Аннотация. В современных организациях мы наблюдаем неослабевающий интерес к развитию лидерства, на основе которого руководители могут быть более эффективными в быстроменяющихся условиях деятельности, гибко и адекватно использовать ролевые модели поведения при управлении процессами, создавать условия для продуктивной командной работы. При этом особенности лидерства, детерминированные историей личностного развития, зачастую приводят на руководящие позиции в организациях управленцев с явно или неявно выраженными деструктивными чертами личности, а также не имеющих необходимой управленческой подготовки и не желающих ее получать, полагая, что их статус и позиция доминирования в группе – достаточное основание считать себя успешным руководителем. Тема «темной» стороны лидерства в научных исследованиях освещается с разных позиций, не опираясь на единую методологическую базу. Исследователи рассматривают различные аспекты негативных проявлений лидерства, формируя отдельные направления и концепции анализа этого явления: токсичное лидерство, вампирское, эксплуататорское, деспотичное (тираничное), жесткий надзор или враждебное поведение руководителя, психопатическое или невротическое лидерство и, наконец, деструктивное лидерство. Основной целью исследования было проведение сравнительного анализа названных подходов, уточнение терминологии, а также анализ возможности разработки единой концепции и типологии деструктивного лидерства на основе имеющихся и перспективных исследований. В работе сделан вывод, что понятие «деструктивное лидерство» является основным термином, характеризующим лидерство с негативными чертами, объединяющим иные концепции исследований «темных» сторон лидерства. Основной методологической базой рассмотрения деструктивного лидерства, помимо системного подхода, предлагается выбрать психоаналитический подход, на основе которого стоит формировать типологию образов деструктивного лидера, что можно рассматривать как перспективное направление исследований.

Ключевые слова: деструктивное лидерство, токсичное лидерство, эксплуататорское лидерство, деспотичное (тираничное) лидерство, жесткий надзор, психопатическое лидерство, невротическое лидерство.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

На «темную сторону лидерства» («the dark side of leadership») (см., например: Liu et al., 2012) исследователи обратили внимание с самого начала изучения лидерства как социально-психологического явления общественной жизни. В своих классических работах об этом говорили: Г. Лебон, разбирая психологию масс; на невротические черты лидеров, использующие власть над другими для удовлетворения потребностей Оно, указывал З. Фрейд; в компенсаторной теории власти А. Адлер отмечает патологический вариант развития лидерских устремлений: стремление к превосходству над другими как желание компенсировать чувство неполноценности; лидеров, склонных не просто к авторитарности, что в целом нельзя однозначно трактовать как негативный вариант лидерства, а к установлению тоталитаризма, диктатуры, полного подчинения, ущемления прав и свобод граждан, исследовали ученые под руководством Т. Адорно; К. Юнг отмечал влияние Тени на формирование негативных черт лидеров, которую можно рассматривать как эквивалент Оно. Эти примеры можно продолжать.

Начиная с конца XX в., интерес к негативным проявлениям лидерства заметно усилился. Это можно объяснить нарастающей тревожностью в обществе, вызванной ускорением социально-политических, экономических, экологических и технологических аспектов развития общества и, соответственно, активацией общественных усилий по поиску решений, направленных на снижение этой напряженности. Неудивительно, что именно лидерство рассматривается в этой связи одним из первоисточников проблем, а также рычагом управления движения общества как по негативному, так и позитивному сценарию развития. Вопросы эффективности процессов, происходящих в организациях, также напрямую связывают с особенностями лидерства.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

Различные проявления деструктивности руководителей, особенно первых лиц организации, негативно сказывается на общем социально-психологическом климате, повышая тревожность и снижая мотивацию и инициативность исполнителей. Среди «темных» черт первых руководителей современные исследователи называют нарциссизм, склонность к манипуляции, агрессивность, избыточную уверенность, высокомерие и даже садизм (Borgholthaus et al., 2023).

Для обозначения деструктивности лидеров исследователи используют различные его названия, по сути отмечая его оттенки: токсичное лидерство, вампирское, эксплуататорское, деспотичное (тираническое), враждебное, невротическое, патологическое, деструктивное. Задача исследования состояла в анализе различных подходов к определению «темных» сторон лидерства, уточнении терминологии, рассмотрении возможности разработки единой концепции и типологии деструктивного лидерства на основе имеющихся и перспективных исследований.

Токсичное лидерство

Термин «токсичный» (от латинского «toxicus» – ядовитый, отравленный) совсем недавно вошел в научный обиход в контексте описания межличностных отношений. Токсичный человек оказывает такое воздействие на окружающих, которое воспринимается ими как «отравляющий» атмосферу, проявляющий неподобающее поведение. Если характеризовать поведение лидера как токсичное, значит определять стиль его управления как конфликтный, усложняющий организационную среду, наносящий эмоциональный и физический ущерб подчиненным, воспринимаемый при этом руководителем как вполне приемлемый (Bhandarker, Rai, 2019). Исследователи отмечают различные проявления токсичности, например, его типы: некомпетентный,

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

ригидный несдержанный, черствый, коррумпированный, замкнутый, садистический (Kellerman, 2004); враждебный, деспотичный, разрушительный, запугивающий, неэтичный (Pelletier, 2012).

На примере госслужащих И.В. Понкин выделяет основные причины токсичности руководителей (Понкин, 2015): нелояльность вышестоящему руководству, многочисленный набор личных и профессиональных негативных качеств и недостатков. Мы полагаем, что токсичность детерминирована значительно сложнее. В основе токсичного поведения – саморазрушительные (виктимные) тенденции личности коннотируемые деструктивными чертами характера, что является общим для всех типов токсичных руководителей. Исходя из этого токсичное лидерство можно определить как *дисфункциональный стиль руководства, характеризующийся саморазрушительным поведением, приводящим к ущербу организационной структуры* (Андронникова и др., 2020, с. 140).

Пожалуй, наибольший вклад в изучение токсичности лидеров внесла Д. Липман-Блюмен, посвятив этому вопросу несколько крупных работ. Она выделяет характерные признаки токсичного руководителя (Lipman-Blumen, 2005), например: он сталкивает людей друг с другом; поселяет неверие в собственные силы; проявляет чрезмерное и грубое вмешательство в работу подчиненных; вселяет тревогу и страх, распространяя ложную или неверно интерпретированную информацию, с целью усилить свою власть в группе; жестко обходится с теми, кто не подчиняется или ставит под сомнение его решения; не разборчив в выборе средств и методов достижения целей; перекладывает на других вину за свои ошибки и неудачи.

Несмотря на очевидную деструктивность поведения токсичных лидеров, они могут восприниматься последователями как «неизбежное зло», без которого не будет обеспечен достаточный эффект организационных усилий.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

Лояльность к токсичным лидерам, даже очарование ими Липман-Блюмен объясняет умелым апеллированием к потребностям людей, стремлением к безопасности; они умело играют на тревогах и страхах, чувстве собственной значимости, признании необходимости контроля и принуждения (Lipman-Blumen, 2005, 2023). Излюбленный прием токсичного лидера – сначала очаровать, затем использовать в своих целях посредством манипуляции. Поэтому наиболее опасной представляется скрытая токсичность или токсичность, проявляемая в пассивных формах (Milosevic et al., 2019).

Развитие цифровых технологий меняет и природу токсичного лидерства, которое превращается в «цифровой тоталитаризм» (Ott, Hoelscher, 2023). Цифровая логика публичности, нетерпимости к иному мнению, категоричности в отстаивании своих убеждений, импульсивности меняет контуры лидерства. Дистанционное управление, набирающее обороты в последнее время, влияет на эмоциональный фон взаимодействия и открытости, что порождает эффекты непонимания, разобщенности, отчужденности лидера от группы.

Разновидностью токсического лидерства можно также назвать *вампирическое лидерство* (Van Wart et al., 2021). Так образно М. Ван Варт с коллегами назвали лидерское поведение, направленное на разжигание разногласий, ненависти и пагубного коллективного заблуждения. В отличие от токсичного лидерства – это лидерство более активно в своем негативизме, оно более деструктивно целеустремленно. Примером вампирского лидерства является колониализм, как разновидность интернационализма (Van Wart et al., 2021, с. 155). Основными атрибутами вампирского лидерства являются демагогия, направленная на разжигание чувств презрительного превосходства и обиды, безжалостность и алчность.

Противостоять токсичному лидерству поможет собственная лидерская позиция, снижающая потребность в подчинении, постоянный мониторинг

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

соответствия действий лидера и целей команды, а также ориентация на компетентных людей в команде, выдвижение их на лидерские позиции. Борьба с токсичностью лидеров связана с выстраиванием позитивной организационной культуры. Токсичность руководителей также, в свою очередь, влияет на усиление «токсичности» культуры организации, что отражается не только на эффективности отдельных сотрудников, но и на успехе компании в целом.

Можно сделать вывод, что токсичное лидерство – это иное название деструктивного лидерства, возникшее под влиянием модного термина с глубоким образным восприятием. Отличительной особенностью токсичного лидерства от иных форм деструктивного руководства можно считать его конфликтность, усложняющую организационную среду, наносящую эмоциональный и физический ущерб подчиненным, а также его саморазрушительную (виктимную) детерминированность и неспособность такого лидера осознать последствия своего негативного воздействия на людей и организацию в целом.

Эксплуататорское лидерство

Из названия данного типа «темного» лидерства видно, что речь идет о таком руководстве, при котором *личные интересы лидера реализуются за счет эксплуатации других людей, что сопровождается подлинно эгоистическим поведением, присвоением чужих заслуг, оказанием давления, сопротивлением развитию и манипулированием* (Schmid et al., 2019). Являясь по своей сути деструктивным, эксплуататорское лидерство имеет отличительную особенность – оно менее враждебно и агрессивно. Исследователи называют следующие отличительные черты эксплуататорского лидерства: приоритет личных целей над групповыми, корыстность; использование манипулятивных методов влияния в своих интересах; излишнее делегирование своих

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

полномочий, не считаясь с высокой нагрузкой подчиненных; препятствие развитию и карьерному росту подчиненных, из-за боязни конкуренции и нежелания упускать из поля влияния хорошего исполнителя (Schmid et al., 2019; Akhtar et al, 2022).

Некоторые исследования выявили прямое влияние эксплуататорского лидерства на выгорание сотрудников, рост тревожности в группе, а также саботаж в работе и прокрастинацию сотрудников (Elahi et al., 2024). В тоже время эксплуататорский стиль лидерства является довольно популярным среди руководителей – его считают эффективным и связывают с напряженным трудом, аккумуляцией усилий группы, умением поддерживать максимальный уровень производительности, способствующий накоплению опыта и знаний.

Причинами использования методов эксплуататорского лидерства могут быть: беспокойство руководителя о работе, его реакция на высокий уровень квалификации подчиненного (Guo et al., 2024), стремление показать себя, заслужить авторитет, достичь своих целей, доказать свою значимость.

Эксплуататорское лидерство также, как и токсичное, можно отнести к деструктивному лидерскому поведению. В отличие от иных деструктивных форм лидерского влияния оно обязательно направлено на решение личных задач путем эксплуатации других на основе манипулятивных методов, а не агрессии и подавления. Такой стиль лидерства может быть эффективным в краткосрочной перспективе, т.к. способен обеспечить высокую производительность труда, что роднит его с авторитарным типом влияния при руководстве. При длительном воздействии он вызывает тревожность в группе, способствует эмоциональному выгоранию сотрудников.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

Деспотичное (тираническое) лидерство

Понятие «деспотизм», произошедшее от древнегреческого «δеспοτία» означает неограниченную власть, сопровождаемую произволом и подавлением инакомыслия. «Тирания» – термин, также имеющий греческие происхождение («τυραννίς»), означает произвол, единоличное правление, деспотичную власть. В основе понимания деспотичного (тиранического) поведения руководителя лежит понятие *социальной ответственности*, включающее социальную значимость, соответствие социальным нормам и способность отвечать за свои поступки перед обществом. Социальная ответственность руководителей способствует их этичному поведению и может рассматриваться как противоположное деспотичному (De Hoogh, Den Hartog, 2008). Этичное лидерство в восприятии подчиненных соотносится с эффективностью управления, справедливостью, оптимизмом и стабильностью эмоционального фона делового взаимодействия участников совместной деятельности. Деструктивное лидерство, напротив, воспринимается как несправедливость, слабость или непрофессионализм руководителя, повышающие тревожность в группе и снижающие продуктивность.

Деспотичное (тираническое) лидерство как крайняя форма авторитарного типа лидерского влияния выделяется в ряде исследований (Ashforth, 1997; De Hoogh, Den Hartog, 2008; Mughal et al., 2023; Mukarram et al., 2023), при этом отмечается его недостаточная изученность и необходимость глубокого анализа последствий такого рода лидерства для сотрудников, их семей, организаций и общества в целом (Zhou et al., 2021). Под деспотичным лидерством понимается склонность лидера к авторитарному и доминантному поведению с целью достижения личных целей, самовозвеличивания и эксплуатации подчиненных, их беспрекословного подчинения, для чего используются методы жесткого управления и контроля, манипуляция и игнорирование потребностей

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

сотрудников. Другими словами, *лидер-деспот стремится достичь личных интересов, жестоко обращаясь с подчиненными* (Aronson, 2009).

Позиция лидера-деспота или тирана отражает его убежденность в том, что высшая власть принадлежит самому лидеру. Такой подход предполагает жесткую схему принятия решений, при которой конкретные указания лидеров должны немедленно выполняться, а консультации и вопросы могут восприниматься как непослушание и сомнение во власти и мудрости руководителя (Li et al., 2021). Поведение деспотичных лидеров последователи воспринимают как неэтичное, безнравственное и аморальное. Оно подрывает веру сотрудников в свою группу; но основная опасность для стабильности организации состоит в том, что неверие порождает цинизм, а неэтичность лидеров может провоцировать неэтичность последователей, вызывать у них различные негативные чувства, такие как злорадство, зависть, злость, и подрывать их систему ценностей.

Проведя всестороннюю оценку научной литературы, посвященной деспотичному лидерству, И. Мугал с коллегами (Mughal et al., 2023), определили, что этот тип деструктивности руководства в наибольшей степени своекорыстен, т.к. такие лидеры воспринимаются аморальными, придерживающимися низких этических стандартов. Они легко вовлекаются в различные коррупционные схемы и могут быть их организаторами. Высокая степень дистанции власти, которая свойственна лидерам-деспотам, требования беспрекословного подчинения отрицательно сказываются на отношении сотрудников к работе и, как следствие, на производительность труда.

Принятие сотрудниками методов деспотичного лидера как вполне допустимого объясняется их собственной склонностью к подобному стилю руководства на основе личных морально-нравственных качеств или терпимостью к негативным последствиям деструктивного лидерства из-за

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

желания получить личную выгоду, сделать карьеру. Таким образом, можно констатировать, что в группе с деспотичным лидером вполне обосновано существуют последователи, не только поддерживающие такого лидера, но и добровольно участвующие в его асоциальной деятельности, соглашаясь (неискренне или искренне) с его позицией жесткого, принуждающего, неэтичного управления. Важно отметить, что поддержка и одобрение деспотичного поведения руководителя также является деструктивным воздействием, но уже на самого лидера (Сыроквашина, Дозорцева, 2020), а положительная обратная реакция на деструктивные действия провоцирует еще большую деструктивность руководителя, что приводит к еще более тяжким последствиям для окружающих и дела.

Отличие деспотичного лидера от других типов деструктивных руководителей – в негативном влиянии на взгляды сотрудников, разрушительном воздействии на их ценности, принципы, что приводит к деформации поведения участников группы, росту цинизма, неверия в справедливость, честность, общему негативному восприятию действительности.

Жесткий надзор или враждебное поведение руководителя

«Abusive supervision» (жесткий надзор) – такое название поведения отдельных лидеров («абьюзеров») встречается в некоторых исследованиях. Под ним подразумевается *деструктивные регулярные вербальные и невербальные проявления, исключая физический контакт* (Terper, 2000; Балабанова и др., 2018). В отличии от авторитарного стиля управления, нацеленного прежде всего на решение рабочих задач, «враждебное» лидерство связано с демонстрацией своего превосходства и желанием унижить слабых. При этом важно заметить, что также, как и деструктивное лидерство в целом, «враждебное поведение» не

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

является самостоятельным стилем руководства, а отражает отдельные стороны характера лидера, негативные паттерны поведения, отличающиеся агрессивностью, грубостью, высокомерием. Такое поведение исследователи связывают с более широкими концепциями деструктивного и токсичного лидерства, но не отождествляют с ними (Schyns, Schilling, 2013). Схожими подходами к описанию негативных сторон поведения лидеров являются: «мелочная тирания» – «petty tyranny» (Ashforth, 1997), «тайное вредительство» руководителя и буллинг – «supervisor undermining», «bullying» (Hodson et al., 2006).

Происхождение «враждебного» лидерства обусловлено тремя группами предпосылок: *личностные* (связанные с особенностями личности руководителя), *межличностные* (связанные с подчиненными) и *организационные* (связанные с особенностями организации) (Zhang, Bednall, 2015). Глубинные истоки «враждебного» лидерства, как и любых проявлений в поведении, мышлении, эмоциональной сфере, стоит искать в заложенном потенциале человека и особенностях становления его личности. Склонность к «враждебному» поведению может быть устойчивой личностной характеристикой, формирующей деструктивный стиль руководства. Особый аспект в этой детерминации – слабо развитый эмоциональный интеллект и гипертрофированное отношение к власти. Именно власть, подразумевающая возможность навязывать другим свою волю, в сочетании с низким эмоциональным интеллектом, асоциальными ценностями и склонностью к девиантному поведению, используется в личных интересах, в том числе, для удовлетворения потребности доминировать и требовать подтверждений своего могущества. Такое отношение к собственным властным полномочиям формирует «негативный» тип власти (Simon, Oakes, 2006), с характерным излишне жестким поведением в отношении последователей.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

Межличностные предпосылки происхождения «враждебного» лидерства отражают проблемы взаимодействия в группе – конфликты, напряженные отношения с отдельными подчиненными или коллегами, деструктивное поведение других участников совместной деятельности. В организационном плане причинами «враждебности» лидера могут быть стрессоры, связанные с особенностями организации производства, «абыюзерское» поведение вышестоящих руководителей, в целом, допустимая «норма» агрессивного поведения – отношение к такого рода явлениям в организации (Zhang, Bednall, 2015), другие негативные особенности организационной культуры.

К организационным предпосылкам возникновения «враждебности» лидеров стоит отнести и общий культурный контекст социальной среды, обусловленный, например, национальными особенностями и традициями. В некоторых обществах с большой дистанцией власти, неравным распределением властных полномочий, преклонением перед властью имущими и уважением авторитета руководителей, деструктивные формы отношения лидеров к подчиненным могут расцениваться как допустимые – как обязательный атрибут власти (Starratt, Grandy, 2010).

Концепция «враждебного» поведения руководителя вносит важные коррективы в разграничение понятий «деструктивное лидерство» и «деструктивное поведение лидера». Деструктивное поведение является таковым в восприятии большинства – оно выглядит враждебным, вредным, девиантным и может быть физическим или вербальным, активным или пассивным, прямым или косвенным (Thoroughgood et al., 2012). Главное, что отдельные проявления такого поведения могут не быть связаны с деловыми вопросами и вообще не относиться к рабочим процессам (например, алкоголизм и другие зависимости руководителя). Когда же речь идет об устойчивых негативных паттернах поведения лидера, связанных с его

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

воздействием на последователей и отношением к делу, тогда следует использовать термин «деструктивное лидерство».

Психопатическое или невротическое лидерство

Некоторые исследователи, обнаруживая связь психопатических акцентуаций личности лидеров с их деструктивным поведением, характеризуют такое поведение как невротическое или психопатическое (Motamedi, 2009; Соколова, 2014; Boddy, 2017; Пас, Mactal, 2024). Предполагается, что руководители, чье психическое здоровье было подвержено воздействию негативных факторов, претерпевают некоторые трансформации личности, что сказывается на стиле их лидерства. Оставаясь в зоне психического здоровья, такие лидеры могут испытывать трудности с адаптацией к изменяющимся условиям производственной среды, стрессогенным факторам, конфликтам; по-особому воспринимать реальность, иметь свое уникальное видение прошлого, настоящего и будущего, мыслить неординарно и нелогично; иметь низкий уровень эмоционального интеллекта, проявлять равнодушие к потребностям и переживаниям подчиненных и коллег; неадекватно воспринимать собственные сильные и слабые стороны, иметь особые ценности и принципы, идущие вразрез с общепринятыми; в общении с другими проявлять неуважение, грубость, агрессию.

Таким образом, можно утверждать, что психопатическое или невротическое лидерство является *типом деструктивного лидерства, при котором отдельные невротические или психопатические черты личностной структуры (неклинической выраженности), относительно стабильные в своих проявлениях, оказывают влияние на лидерское поведение и негативно влияют на подчиненных и организацию в целом.*

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

Опасность невротического или психопатического лидерства в том, что оно сказывается на социально-психологической атмосфере группы, а если речь идет о руководителе первого уровня, то высока вероятность, что вся организация будет поражена деструктивностью и станет *невротической* (Motamedi, 2009), *психопатической* (Boddy, 2015) или *психотической* (Сиверс, 2021), в зависимости от уровней выраженности негативных проявлений в организационной культуре, а также особенностей и степени влияния деструктивных лидеров на работников.

Современные исследователи обнаруживают прямую связь между психопатическим лидерством и удовлетворенностью сотрудников работой, а также его более сильное влияние на женщин-работниц, чем на мужчин (Пас, Mastal, 2024). Также результатами воздействия психопатического лидера на подчиненных, которое можно расценивать в качестве травли, могут стать увольнения сотрудников, особенно наиболее эффективных из них; снижение общей производительности, а значит и доходов компании; кризис приверженности и нежелание проявлять активность в работе, креативность (Boddy, 2015).

Говоря о невротическом лидерстве, стоит упомянуть концепцию так называемой Темной Триады («Dark Triad»), ставшую популярной в последние годы, включающую нарциссизм, макиавеллизм и психопатию (Paulhus, Williams, 2002). Темную Триаду исследователи рассматривают как синдром, состоящий из трех самостоятельных конструктов, в своей взаимосвязи формирующие следующие особенности личности: превосходство над другими, пренебрежение общественными нормами и правилами, доминантность в группе, эгоцентризм, недоброжелательность, отсутствие эмпатии, эмоциональная холодность, склонность к обману и манипуляции, использование других в своих целях.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

Люди с такими чертами характера являются психически здоровыми – их характеристики, составляющие Темную Триаду, относятся к неклиническим (Израэль, 2020). Учитывая степень внутренней и социальной напряженности, которую они провоцируют, их стоит отнести к невротическому уровню личностной организации. При регрессивной динамике изменения отмеченных черт в сторону патологически-неуравновешенного характера – они будут отнесены к пограничным (непсихотическим) состояниям (Александровский, 2006).

В каждой составляющей Темной Триады исследователи отмечают лидерский потенциал: нарциссизм придает чувство личной значимости, стремление к власти, желание получить особое внимание и привилегии (Raskin, Hall, 1979); макиавеллисты умело подбирают доводы, подстраиваются под настроение группы, могут быть убедительными и успешными в оказании влияния (Jones, Paulhus, 2009); бесстрашие, безжалостное использование других, умеренная агрессивность – эти черты неклинической психопатии могут быть полезны при авторитарном стиле руководства (Pimentel, Pedra, 2023).

Исследования Темной Триады в последние годы направлены на обоснование ее концептов и их более широкую трактовку, в результате Триада расширилась до Тетрады – был присоединен повседневный (субклинический) садизм (Дериш, 2021). Садизм является одним из наиболее девиантных и асоциальных проявлений человека, и может быть свойственен деспотичным и токсичным лидерам, т.к. соответствует их общей асоциальной направленности, склонности к неспровоцированной агрессии, травле, жесткому доминированию.

Причины невротического или психопатического поведения лидеров нужно искать в истории их личностного становления, анализируя полученные ими травмы, прежде всего в период раннего детства. Жизнь человека с самого рождения погружена в культуру, которая создает травмирующую, токсичную и

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

напряженную обстановку – почти все люди чувствуют такое воздействие (Bloom, 2023, с. 4).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведя анализ исследований разного рода «темных» сторон лидерства, мы пришли к выводу, что почти все они отражают именно *деструктивные* черты лидерства, делая акценты на отдельных особенностях такого лидерства. Таким образом, можно считать, что понятие *«деструктивное лидерство»* является основным термином, характеризующим лидерство с негативными чертами и объединяющими эти черты. Разрушительное влияние деструктивного лидерства на организацию является основой его определений, которые встречаются в научной литературе: деструктивное лидерство – это систематическое поведение лидера, нарушающее интересы организации путем подрыва и/или саботажа целей, задач, ресурсов и эффективности организации, а также мотивации, благосостояния или удовлетворенности подчиненных работой (Серегин, Серегина, 2022); оно разрушает стремление сотрудников к автономии, компетентности, вовлеченности и значимости (Nikolova et al., 2021). Мы солидарны с теми исследователями, которые утверждают, что деструктивным лидерством следует считать *процесс, при котором в течение длительного периода времени руководитель постоянно оказывает влияние на деятельность, опыт и/или взаимоотношения отдельного человека или членов группы таким образом, что оно воспринимается как враждебное и/или препятствующее нормальному ходу работы* (Schyns, Schilling, 2013, с. 141).

Уже было отмечено, что деструктивное лидерство, являющееся противоположностью конструктивного – его обратной стороной, может быть представлено в различных вариантах: как токсическое, вампирское, эксплуататорское, деспотичное (тираническое), психопатическое или

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

невротическое, а также как жесткий надзор или враждебное поведение руководителя. Данные варианты типов деструктивного лидерства нельзя считать обоснованной и полной таксономией. Наша позиция заключается в том, что деструктивное лидерство является широким понятием, включающим в себя конструкты, связанные с личностными особенностями негативных проявлений лидеров. Эти особенности детерминированы историей происхождения индивида, становления его личности и напрямую связаны с *индивидуальными свойствами* (то, что заложено генетически); *чертами характера*, сформированными в процессе социализации и воспитания; *знаниями, умениями и навыками*, полученными в ходе освоения профессиональной деятельности и жизненного опыта. В основу дифференциации деструктивности лидерства помимо системного подхода мы предлагаем заложить психоаналитический подход, с нашей точки зрения, наиболее полно объясняющий причины происхождения и особенности различных групп деструктивных черт невротического, пограничного и психотического уровней развития личностной структуры.

На взаимосвязь акцентуаций личности и лидерских характеристик обращают внимание разные исследователи. Например, Н.В. Зверева и Д.В. Беспалов полагают, что преобладание в характере параноидальной, эпилептоидной, гипертимной акцентуаций характерны для лидерства в целом (Зверева, Беспалов, 2015). Соглашаясь отчасти с таким выводом, можно заключить, что акцентуации могут как негативно, так и позитивно влиять на стиль лидерского поведения: позитивные черты (нарциссическая уверенность в себе, нестандартное мышление шизоидного типа, обсессивно-компульсивная аккуратность и внимание к деталям, параноидальная осторожность и наблюдательность и т.п.) содействуют эффективности конструктивного лидерства. Однако при регрессивной динамике развития акцентуаций они

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

превращаются в деструктивные черты, и тогда уверенность становится самодовольством, сопровождаемым ощущением собственной грандиозности и потребностью в восхищении; нестандартное мышление и креативность превращается в чудачество с бредовыми идеями и вычурным поведением; аккуратность и внимание к деталям деформируется в критиканство, категоричность и заикленности на процессе за счет результативности; а осторожность и наблюдательность гипертрофируются в чрезмерную подозрительность, недоверие к людям, несправедливые обиды и нежелание сотрудничать.

Таким образом, используя психоаналитическую терминологию, можно предположить возможность разработки полной типологии лидеров с деструктивными чертами характера на основе психоаналитического подхода, опираясь на исследования типов деструктивных лидеров ведущих психоаналитиков современности – предложенные ими типы деструктивных лидеров рассмотрены нами ранее (Комаров, 2024). Данное предположение требует отдельного обоснования и эмпирического подтверждения, что является важным направлением нашей дальнейшей научной работы.

Итак, рассмотренные нами направления исследования «темных» сторон лидерства отражают разные стороны *деструктивного лидерства*, которое можно характеризовать как систематическое поведение лидера, противоречащее интересам организации, снижающее мотивацию подчиненных, их стремление к развитию, вовлеченности. Типология деструктивного лидерства должна базироваться не на различном понимании негативных сторон лидерства, а на едином методологическом подходе – психоаналитическом, который в наибольшей степени отражает взаимосвязь детерминированности структуры личности и социальных факторов, способствующих формированию и развитию деструктивных лидерских черт.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Андронникова О.О., Перевозкина Ю.М., Серый А.В., Яницкий М.С., Петровская Т.Ю.* Ролевые модели руководителей образовательных организаций, демонстрирующих токсичное лидерство в ситуации сложного управленческого решения // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 4. С. 138-155.
- Балабанова Е.С., Боровик М.Э., Деминская В.Э.* «Враждебное» поведение руководителя: проявления, предпосылки и последствия // Российский журнал менеджмента. 2018. Т. 16. № 3. С. 309-336. DOI: 10.21638/spbu18.2018.301.
- Дериш Ф.В.* Темная Тетрада личности: обзор современных исследований // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2021. Вып. 2. С. 222-235. DOI: 10.17072/2078-7898/2021-2-222-235.
- Зверева Н.В., Беспалов Д.В.* Факторы возникновения деструктивного лидерства // Молодежь в современном мире: Материалы международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых, Курск, 20-21 ноября 2015 года. Курск: Общество с ограниченной ответственностью «МедТестИнфо», 2015. С. 60-65.
- Израэль В.М.Д.* Распределение психопатических черт в обществе // Евразийский союз ученых. 2020. № 10-3(79). С. 11-22. DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.79.1050.
- Комаров В.В.* Образы лидера: психоаналитический подход к типологии // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 5А. С. 132-145.
- Понкин И. В.* Токсичные лидеры и исполнители среднего звена публичного управления // Платон. 2015. № 3. С. 27-31.
- Серегин С.С., Серегина В.С.* Особенности деструктивного лидерства в организации // Теория и практика финансово-хозяйственной деятельности предприятий различных отраслей: Материалы IV Национальной (всероссийской) научно-практической конференции, Керчь, 27–28 октября 2022 года / Редакционная коллегия: Е.П. Масюткин [и др.]. Керчь: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2022. С. 263-271.
- Сиверс Б.* Психотическая организация: психоаналитическая перспектива // Журнал клинического и прикладного психоанализа. 2021. Т. II. № 2. С.109-130.
- Соколова Е.Э.* Невротические стили лидерства (на основе теории А. Адлера) // Психология личности: изучение, развитие, самопознание: Сборник научных материалов / Под общей редакцией О.И. Каяшевой, Н.В. Николаевой; Университет РАО, Балтийский институт экологии, политики и права, Научно-информационный центр А.Р.Т., Академия сферы социальных отношений. СПб.: ООО "НИЦ АРТ", 2014. С. 96-104.
- Сыроквашина К.В., Дозорцева Е.Г.* Антисоциальное расстройство личности у подростков и юношей: методология и диагностика // Консультативная психология и психотерапия, 2020. Т. 28. № 1. С. 49-62. DOI: 10.17759/cpp.2020280104.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

- Akhtar M.W., Huo C., Syed F., Safdar M.A., Rasool A., Husnain M., Awais M., Shoaib M.S.* Carrot and Stick Approach: The Exploitative Leadership and Absenteeism in Education Sector // *Organizational Psychology*. 2022. V. 13. P. 1-10. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.890064.
- Aronson E.* Integrating leadership styles and ethical perspectives // *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 2009. V. 18 (4). P. 244-256. DOI: 10.1111/j.1936-4490.2001.tb00260.x.
- Ashforth B.E.* Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences // *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 1997. V. 14 (2). P. 126-140.
- Bhandarker A., Rai S.* Toxic leadership: emotional distress and coping strategy // *International Journal of Organization Theory&Behavior*. 2019. V. 22(1). P. 65-78. DOI: 10.1108/IJOTB-03-2018-0027.
- Bloom S.L.* A Biocratic Paradigm: Exploring the Complexity of Trauma-Informed Leadership and Creating Presence™. *Behavioral Sciences*. 2023. V. 13 (5). P. 1-23. DOI: 10.3390/bs13050355.
- Boddy C.R.* Psychopathic leadership a case study of a corporate psychopath CEO // *Journal of Business Ethics*. 2017. V. 145 (1). P. 141-156.
- Borgholthaus C.J., White J.V., Harms P.D.* CEO dark personality: A critical review, bibliometric analysis, and research agenda // *Personality and Individual Differences*. 2023. V. 201. DOI: 10.1016/j.paid.2022.111951.
- De Hoogh A.H.B., Den Hartog D.N.* Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study // *Leadership Quarterly*, 2008. V. 19(3). P. 297-311. DOI: 10.1016/J.LEAQUA.2008.03.002.
- Elahi N.S., Bajwa S.U., Rasheed A., Nisar Q.A.* Interplay between exploitative leadership, knowledge hoarding, core self-evaluation, and psychological capital // *Current Psychology*. 2024. V. 43(23). P.1-15. DOI:10.1007/s12144-024-05857-1.
- Guo L., Du J., Zhang J.* How supervisor perceived overqualification influences exploitative leadership: the mediating role of job anxiety and the moderating role of psychological entitlement // *Leadership & Organization Development Journal*. 2024. V. 45(6). P. 976-991. DOI: 10.1108/LODJ-06-2023-0292.
- Hodson R., Roscigno V.J., Lopez S.H.* Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context // *Work and Occupations*. 2006. V. 33(4). P. 382-416.
- Ilac E.J.D., Mactal T.D.* The Role of Gender and Culture in Psychopathic Leadership From a Southeast Asian Context // *Psychology of Leaders and Leadership*. 2024. Advance online publication. DOI: 10.1037/mgr0000157.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

- Jones D.N., Paulhus D.L.* Machiavellianism // Individual Differences in Social Behaviour / In M.R. Leary, R.H. Hoyle (Eds.). N.Y.: Guilford Press, 2009. P. 93-109.
- Kellerman B.* Bad leadership: What it is, how it happens, why it matters. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2004.
- Li R., Chen Z., Zhang H., Luo J.* How Do Authoritarian Leadership and Abusive Supervision Jointly Thwart Follower Proactivity? A Social Control Perspective // Journal of Management. 2021. V. 47(4). P. 930-956. DOI: 10.1177/0149206319878261.
- Lipman-Blumen J.* The allure of toxic leaders. NY: Oxford University Press, 2005.
- Lipman-Blumen J.* The allure of toxic leaders.: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians – and How We Can Survive Them, 2023. DOI: 10.1093/oso/9780195166347.001.0001.
- Liu D., Liao H., Loi R.* The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity // Academy of Management Journal. 2012. V. 55(5). P. 1187-1212.
- Milosevic, I., Maric, S., Loncar, D.* Defeating the Toxic Boss: The Nature of Toxic Leadership and the Role of Followers. Journal of Leadership & Organizational Studies. 2019. V. 27(2). P. 1-50. DOI: 10.1177/1548051819833374.
- Motamedi K.* Neurotic Styles of Management: Consultants Be Aware! // Issues in Management Consulting: Consulting as a Janus Faced Reality / Editors Buono A. Information Age Publishing. 2009. P. 239-251.
- Mughal I., Syed S., Mughal D.D.K., Maitlo A.A.* Understanding the Despotic Leadership and Perception of Politics in relation to Employee Outcome: A Systematic Literature Review // Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences. 2023. V. 11(4). P. 4563-4585. DOI:10.52131/pjhss.2023.v11i4.1782.
- Mukarram A., Hussain S., Mukarram S.* Despotic leadership and employee cynicism: the role of psychological need thwarting and observers schadenfreude // International Journal of Business and Sciences. 2023. V. 4(1). P. 25-45.
- Nikolova I., Caniëls M.C.J., Schaufeli W., Semeijn J.H.* Disengaging Leadership Scale (DLS): Evidence of Initial Validity // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021. № 18. P. 1-20. DOI: 10.3390/ijerph18062824.
- Ott B.L., Hoelscher C.S.* The Digital Authoritarian: On the Evolution and Spread of Toxic Leadership. World. 2023. V. 4(4). P. 726-744. DOI: 10.3390/world4040046.
- Paulhus D.L., Williams K.* The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy // Journal of Research in Personality. 2002. V. 36. P. 556-563. DOI: 10.1016/s0092-6566(02)00505-6.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

- Pelletier K.L.* Perception of and reaction to leader toxicity: Do leader-follower relationships and identification with victim matter? // *The Leadership Quarterly*. 2012. № 23. P. 412-424.
- Pimentel D., Pedra A.* Primary Psychopathy in Formal Leaders and Job Satisfaction Levels of Employees Working in Family and Non-Family Firms // *Administrative Sciences*. 2023. V. 13(8). P. 1-13. DOI: 10.3390/admsci13080190.
- Raskin R., Hall C.* A Narcissistic Personality Inventory // *Psychological Reports*. 1979. № 45. DOI: 10.2466/PRO.1979.45.2.590.
- Schmid E.A., Verdorfer A.P., Peus C.* Shedding light on leaders' self-interest: theory and measurement of Exploitative Leadership // *Journal of Management*. 2019. V. 45(4). DOI:10.1177/0149206317707810.
- Schyns B., Schilling J.* How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes // *The Leadership Quarterly*. 2013. V. 24. P. 138-158. DOI: 10.1016/j.leaqua.2012.09.001.
- Simon B., Oakes P.* Beyond dependence: An identity approach to social power and domination. *Human Relations*. 2006. V. 59(1). P. 105-139.
- Starratt A., Grandy G.* Young workers' experience of abusive leadership // *Leadership & Organization Development Journal*. 2010. V. 31(2). P. 136-158. DOI: 10.1108/01437731011024394.
- Tepper B.J.* Consequences of abusive supervision // *Academy of Management Journal*. 2000. № 43. P. 178-190. DOI:10.2307/1556375.
- Thoroughgood C.N., Tate B.W., Sawyer K.B., Jacobs, R.* Bad to the bone: Empirically defining and measuring destructive leader behavior // *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 2012. № 19. P. 230-255.
- Van Wart M., Rahman S., Mazumdar T.* The Dark Side of Resilient Leaders: Vampire Leadership // *Transylvanian Review of Administrative Sciences*. 2021. V. 17. P. 144-165. DOI:10.24193/tras.SI2021.8.
- Zhang Y., Bednall T.C.* Antecedents of Abusive Supervision: a Meta-analytic Review // *Journal of Business Ethics*. 2015. V. 139(3). P. 455-471. DOI: 10.1007/s10551-015-2657-6.
- Zhou X., Rasool S.F., Yang J., Asghar M.Z.* Exploring the relationship between despotic leadership and job satisfaction: The role of self-efficacy and leader-member exchange // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021. V. 18(10). P. 1-20. DOI: 10.3390/IJERPH18105307.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

BIBLIOGRAFICHESKIJ SPISOK

- Andronnikova O.O., Perevozkina YU.M., Seryj A.V., YAnickij M.S., Petrovskaya T.YU. Rolevye modeli rukovoditelej obrazovatel'nyh organizacij, demonstriruyushchih toksichnoe liderstvo v situacii slozhnogo upravlencheskogo resheniya // Organizacionnaya psihologiya. 2020. T. 10. № 4. S. 138-155.
- Balabanova E.S., Borovik M.E., Deminskaya V.E. «Vrazhdebnoe» povedenie rukovoditelya: proyavleniya, predposylki i posledstviya // Rossijskij zhurnal menedzhmenta. 2018. T. 16. № 3. S. 309-336. DOI: 10.21638/spbu18.2018.301.
- Derish F.V. Temnaya Tetradа lichnosti: obzor sovremennyh issledovanij // Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psihologiya. Sociologiya. 2021. Vyp. 2. S. 222-235. DOI: 10.17072/2078-7898/2021-2-222-235.
- Zvereva N.V., Bepalov D.V. Faktory vozniknoveniya destruktivnogo liderstva // Molodezh' v sovremennom mire: Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii studentov i molodyh uchenyh, Kursk, 20-21 noyabrya 2015 goda. Kursk: Obshchestvo s ogranichennoj otvetstvennost'yu «MedTestInfo», 2015. S. 60-65.
- Israel' V.M.D. Raspredelenie psihopaticeskikh chert v obshchestve // Evrazijskij soyuz uchenyh. 2020. № 10-3(79). S. 11-22. DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.79.1050.
- Komarov V.V. Obrazy lidera: psihoanaliticheskij podhod k tipologii // Psihologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya. 2024. T. 13. № 5A. S. 132-145.
- Ponkin I. V. Toksichnye lidery i ispolniteli srednego zvena publichnogo upravleniya // Platon. 2015. № 3. S. 27-31.
- Seregin S.S., Seregina V.S. Osobennosti destruktivnogo liderstva v organizacii // Teoriya i praktika finansovo-hozyajstvennoj deyatel'nosti predpriyatij razlichnyh otraslej: Materialy IV Nacional'noj (vserossijskoj) nauchno-prakticheskoy konferencii, Kerch', 27–28 oktyabrya 2022 goda / Redakcionnaya kollegiya: E.P. Masyutkin [i dr.]. Kerch': FGBOU VO «Kerchenskij gosudarstvennyj morskoy tekhnologicheskij universitet», 2022. S. 263-271.
- Sivers B. Psihoticheskaya organizaciya: socioanaliticheskaya perspektiva // ZHurnal klinicheskogo i prikladnogo psihoanaliza. 2021. T. II. № 2. C.109-130.
- Sokolova E.E. Nevroticheskie stili liderstva (na osnove teorii A. Adlera) // Psihologiya lichnosti: izuchenie, razvitie, samopoznanie: Sbornik nauchnyh materialov / Pod obshchej redakciej O.I. Kayashevoj, N.V. Nikolaevoj; Universitet RAO, Baltijskij institut ekologii, politiki i prava, Nauchno-informacionnyj centr A.R.T., Akademiya sfery social'nyh otnoshenij. SPb.: OOO "NIC ART", 2014. S. 96-104.
- Syrovkashina K.V., Dozorceva E.G. Antisocial'noe rasstrojstvo lichnosti u podrostkov i yunoshej: metodologiya i diagnostika // Konsul'tativnaya psihologiya i psihoterapiya, 2020. T. 28. № 1. S. 49-62. DOI: 10.17759/cpp.2020280104.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

- Akhtar M.W., Huo C., Syed F., Safdar M.A., Rasool A., Husnain M., Awais M., Shoaib M.S. Carrot and Stick Approach: The Exploitative Leadership and Absenteeism in Education Sector // *Organizational Psychology*. 2022. V. 13. R. 1-10. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.890064.
- Aronson E. Integrating leadership styles and ethical perspectives // *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 2009. V. 18 (4). P. 244-256. DOI: 10.1111/j.1936-4490.2001.tb00260.x.
- Ashforth B.E. Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences // *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 1997. V. 14 (2). P. 126-140.
- Bhandarker A., Rai S. Toxic leadership: emotional distress and coping strategy // *International Journal of Organization Theory & Behavior*. 2019. V. 22(1). P. 65-78. DOI: 10.1108/IJOTB-03-2018-0027.
- Bloom S.L. A Biocratic Paradigm: Exploring the Complexity of Trauma-Informed Leadership and Creating Presence™. *Behavioral Sciences*. 2023. V. 13 (5). P. 1-23. DOI: 10.3390/bs13050355.
- Boddy C.R. Psychopathic leadership a case study of a corporate psychopath CEO // *Journal of Business Ethics*. 2017. V. 145 (1). P. 141-156.
- Borgholthaus C.J., White J.V., Harms P.D. CEO dark personality: A critical review, bibliometric analysis, and research agenda // *Personality and Individual Differences*. 2023. V. 201. DOI: 10.1016/j.paid.2022.111951.
- De Hoogh A.H.B., Den Hartog D.N. Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study // *Leadership Quarterly*, 2008. V. 19(3). P. 297-311. DOI: 10.1016/J.LEAQUA.2008.03.002.
- Elahi N.S., Bajwa S.U., Rasheed A., Nisar Q.A. Interplay between exploitative leadership, knowledge hoarding, core self-evaluation, and psychological capital // *Current Psychology*. 2024. V. 43(23). P.1-15. DOI:10.1007/s12144-024-05857-1.
- Guo L., Du J., Zhang J. How supervisor perceived overqualification influences exploitative leadership: the mediating role of job anxiety and the moderating role of psychological entitlement // *Leadership & Organization Development Journal*. 2024. V. 45(6). P. 976-991. DOI: 10.1108/LODJ-06-2023-0292.
- Hodson R., Roscigno V.J., Lopez S.H. Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context // *Work and Occupations*. 2006. V. 33(4). P. 382-416.
- Ilac E.J.D., Mactal T.D. The Role of Gender and Culture in Psychopathic Leadership From a Southeast Asian Context // *Psychology of Leaders and Leadership*. 2024. Advance online publication. DOI: 10.1037/mgr0000157.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

- Jones D.N., Paulhus D.L. Machiavellianism // Individual Differences in Social Behaviour / In M.R. Leary, R.H. Hoyle (Eds.). N.Y.: Guilford Press, 2009. P. 93-109.
- Kellerman B. Bad leadership: What it is, how it happens, why it matters. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2004.
- Li R., Chen Z., Zhang H., Luo J. How Do Authoritarian Leadership and Abusive Supervision Jointly Thwart Follower Proactivity? A Social Control Perspective // Journal of Management. 2021. V. 47(4). P. 930-956. DOI: 10.1177/0149206319878261.
- Lipman-Blumen J. The allure of toxic leaders. NY: Oxford University Press, 2005.
- Lipman-Blumen J. The allure of toxic leaders.: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians – and How We Can Survive Them, 2023. DOI: 10.1093/oso/9780195166347.001.0001.
- Liu D., Liao H., Loi R. The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity // Academy of Management Journal. 2012. V. 55(5). P. 1187-1212.
- Milosevic, I., Maric, S., Loncar, D. Defeating the Toxic Boss: The Nature of Toxic Leadership and the Role of Followers. Journal of Leadership & Organizational Studies. 2019. V. 27(2). P. 1-50. DOI: 10.1177/1548051819833374.
- Motamedi K. Neurotic Styles of Management: Consultants Be Aware! // Issues in Management Consulting: Consulting as a Janus Faced Reality. Editors Buono A. Information Age Publishing. 2009. R. 239-251.
- Mughal I., Syed S., Mughal D.D.K., Maitlo A.A. Understanding the Despotic Leadership and Perception of Politics in relation to Employee Outcome: A Systematic Literature Review // Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences. 2023. V. 11(4). P. 4563-4585. DOI: 10.52131/pjhss.2023.v11i4.1782.
- Mukarram A., Hussain S., Mukarram S. Despotic leadership and employee cynicism: the role of psychological need thwarting and observers schadenfreude // International Journal of Business and Sciences. 2023. V. 4(1). P. 25-45.
- Nikolova I., Caniëls M.C.J., Schaufeli W., Semeijn J.H. Disengaging Leadership Scale (DLS): Evidence of Initial Validity // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021. № 18. P. 1-20. DOI: 10.3390/ijerph18062824.
- Ott B.L., Hoelscher C.S. The Digital Authoritarian: On the Evolution and Spread of Toxic Leadership. World. 2023. V. 4(4). P. 726-744. DOI: 10.3390/world4040046.
- Paulhus D.L., Williams K. The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy // Journal of Research in Personality. 2002. V. 36. P. 556-563. DOI: 10.1016/s0092-6566(02)00505-6.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

- Pelletier K.L. Perception of and reaction to leader toxicity: Do leader-follower relationships and identification with victim matter? // *The Leadership Quarterly*. 2012. № 23. P. 412-424.
- Pimentel D., Pedra A. Primary Psychopathy in Formal Leaders and Job Satisfaction Levels of Employees Working in Family and Non-Family Firms // *Administrative Sciences*. 2023. V. 13(8). P. 1-13. DOI: 10.3390/admsci13080190.
- Raskin R., Hall C. A Narcissistic Personality Inventory // *Psychological Reports*. 1979. № 45. DOI: 10.2466/PRO.1979.45.2.590.
- Schmid E.A., Verdorfer A.P., Peus C. Shedding light on leaders' self-interest: theory and measurement of Exploitative Leadership // *Journal of Management*. 2019. V. 45(4). DOI: 10.1177/0149206317707810.
- Schyns B., Schilling J. How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes // *The Leadership Quarterly*. 2013. V. 24. P. 138-158. DOI: 10.1016/j.leaqua.2012.09.001.
- Simon B., Oakes P. Beyond dependence: An identity approach to social power and domination. *Human Relations*. 2006. V. 59(1). P. 105-139.
- Starratt A., Grandy G. Young workers' experience of abusive leadership // *Leadership & Organization Development Journal*. 2010. V. 31(2). P. 136-158. DOI: 10.1108/01437731011024394.
- Tepper B.J. Consequences of abusive supervision // *Academy of Management Journal*. 2000. № 43. P. 178-190. DOI:10.2307/1556375.
- Thoroughgood C.N., Tate B.W., Sawyer K.B., Jacobs, R. Bad to the bone: Empirically defining and measuring destructive leader behavior // *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 2012. № 19. P. 230-255.
- Van Wart M., Rahman S., Mazumdar T. The Dark Side of Resilient Leaders: Vampire Leadership // *Transylvanian Review of Administrative Sciences*. 2021. V. 17. R. 144-165. DOI:10.24193/tras.SI2021.8.
- Zhang Y., Bednall T.C. Antecedents of Abusive Supervision: a Meta-analytic Review // *Journal of Business Ethics*. 2015. V. 139(3). R. 455-471. DOI: 10.1007/s10551-015-2657-6.
- Zhou X., Rasool S.F., Yang J., Asghar M.Z. Exploring the relationship between despotic leadership and job satisfaction: The role of self-efficacy and leader-member exchange // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021. V. 18(10). P. 1-20. DOI: 10.3390/IJERPH18105307.

В.В. Комаров

«Темная» сторона лидерства: сравнительный анализ основных концепций исследования

THE «DARK» SIDE OF LEADERSHIP: A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE MAIN RESEARCH CONCEPTS

V.V. Komarov*

*Ph.D. (pedagogy), leading researcher, Samara branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; e-mail: komarov.sn1@yandex.ru

Summary. In modern organizations, we observe a relentless interest in leadership development, on the basis of which managers can be more effective in rapidly changing business conditions, flexibly and adequately use role models of behavior in process management, and create conditions for productive teamwork. At the same time, leadership characteristics determined by the history of personal development often lead managers with explicitly or implicitly expressed destructive personality traits to leadership positions in organizations, as well as those who do not have the necessary managerial training and do not want to receive it, believing that their status and position of dominance in the group is a sufficient reason to consider themselves a successful leader. The topic of the «dark» side of leadership in scientific research is covered from different positions, without relying on a single methodological base. Researchers consider various aspects of negative manifestations of leadership, forming separate directions, concepts for analyzing this phenomenon: toxic leadership, vampiric, exploitative, oppressive (tyrannical), strict supervision or hostile behavior of a leader, psychopathic or neurotic leadership and, finally, destructive leadership. The main purpose of our research was to conduct a comparative analysis of these approaches, clarify terminology, and analyze the possibility of developing a unified concept and typology of destructive leadership based on existing and promising research. The paper concludes that the concept of «destructive leadership» is the main term characterizing leadership with negative features, combining other concepts of research on the «dark» sides of leadership. The main methodological basis for considering destructive leadership, in addition to the systematic approach, it is proposed to choose a psychoanalytic approach, on the basis of which it is worth forming a typology of images of a destructive leader, which can be considered as a promising area of research.

Keywords: destructive leadership, toxic leadership, exploitative leadership, oppressive (tyrannical) leadership, strict supervision, psychopathic leadership, neurotic leadership.