

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

наименование кафедры

**Связь уровня волевого самоконтроля личности руководителя с
социально-психологическим климатом в организации**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 461 группы

направления 37.03.01 «Психология»

код и наименование направления

факультета психологии

наименование факультета

Чечневой Олеси Сергеевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

к.соц.н

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А.А Понукалин

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

д.псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов 2018 г.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях современного мира проявляется значительный интерес к такому психологическому явлению, как социально-психологический климат организации. Вопросы социально-психологического климата в коллективе имеют место с развитием как социального, так и научно-технического прогресса, которые, в свою очередь, имеют весьма противоречивые тенденции и последствия.

В психологии возможно употребление похожих категорий: «морально-психологический климат», «психологический климат», «психологическая атмосфера коллектива». Однако, наиболее частое применение находит понятие «социально-психологический климат».

Термин «социально-психологический климат» может использоваться для обозначения системы межличностных отношений, её субъективных и объективных аспектов. Внутри группы существует разнообразие форм межличностных отношений, которые могут отражаться в виде оценок и эмоционального состояния ее членов.

Межличностные отношения можно определить, как совокупность связей и взаимодействий между людьми, реализующихся за счет разного рода общения. Они существуют как между работниками, так и между работниками и руководством в группе, и во многом определяют ход развития организации. Их так же можно трактовать как определенную систему установок, ориентаций и ожиданий членов той или иной группы касательно друг друга.

В процессе межличностной коммуникации и взаимодействии людей проявляются различные стратегии поведения. На данные стратегии, в свою очередь, влияют личностные характеристики человека, в том числе особенности его эмоциональной и волевой сферы, а также уровень самоконтроля, позволяющий осознавать и контролировать поведение.

Самоконтроль личности предполагает такие качества, как управление собственными действиями и эмоциями, ощущение спокойствия и

уверенности в личных силах, знаниях, способностях. Внутренний самоконтроль может иметь следствием не только самоуважение, но и уважение окружающих. Из этого следует, что влияние уровня самоконтроля на поведение и, собственно, стиль общения достаточно велико. Человек, регулируя собственные действия при помощи волевых усилий, способен строить коммуникацию и совместную деятельность с другими людьми таким образом, как это будет наиболее эффективно. Поэтому важно иметь достаточный уровень самоконтроля руководителям, поскольку их работа включает принятие важных решений, определенную ответственность, управление, наблюдение за персоналом. Для этого человеку необходимо контролировать собственное поведение, проявлять готовность действовать и наиболее рационально, вне зависимости от внутреннего состояния. Именно это и позволяет сделать самоконтроль.

В качестве основных показателей социально-психологического климата в коллективе выделяют стремление к сохранению целостности группы, сработанность, совместимость, ответственность, а также сплоченность, контактность и открытость. Формируют данные показатели характеристики как отдельной личности, так и всей группы. В связи с этим, можно говорить о проявлении того или иного уровня самоконтроля руководителя группы и его влиянии на межличностное взаимодействие внутри нее.

Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе является одной из основных задач психолога-практика в организации. Это позволяет повысить эффективность взаимодействия членов данного коллектива, уровень производительности труда, уровень удовлетворенности трудом и коллективом в целом. Для достижения этого необходимы такие качества как коммуникативная компетентность, саморегуляция, волевой самоконтроль.

Также значимость социально-психологического климата определяется тем, что он служит определенным показателем состояния социальных

процессов и явлений, их формирования и изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса.

Таким образом, актуальность данной проблематики диктуется высокими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его коллективную и трудовую деятельность, а также необходимостью совершенствования организации и условий труда. В свою очередь, данные требования обуславливаются проблемами создания между руководителем и персоналом эффективной межличностной коммуникации и взаимодействия, включающими особенности саморегуляции и самоконтроля личности.

Вследствие этого имеет место исследование влияния волевого самоконтроля на социально-психологический климат в организации.

Объект данного исследования – особенности личности руководителя и социально-психологический климат в коллективе.

Предмет – связь волевого самоконтроля руководителя и социально-психологический климат в коллективе.

В качестве гипотезы исследования было выдвинуто следующее положение: существует связь между уровнем волевого самоконтроля руководителя коллектива и социально-психологическим климатом коллектива.

Цель исследования – выявление связи между уровнем волевого самоконтроля руководителя организации и социально-психологическим климатом в организации.

Исходя из сформированной цели, можно определить следующие задачи исследования:

- 1) рассмотреть основные теоретические подходы к исследуемой проблеме;
- 2) получить данные по результатам диагностики уровня волевого самоконтроля, социально-психологического климата в организации;
- 3) провести сравнительный анализ корреляционных связей между уровнем волевого самоконтроля и социально-психологическим климатом.

Новизна исследования: подобраны новые методические средства, позволяющие отслеживать связь между уровнем волевого самоконтроля руководителя и социально-психологическим климатом в организации.

Практическая значимость: определяется тем, что данные, полученные в ходе исследования, могут быть использованы в различных областях психологической практики при решении вопросов, связанных с построением, регулированием и организацией эффективной совместной деятельности и межличностной коммуникации, созданием благоприятного социально-психологического климата организации, оптимизацией условий труда. Исследования в данной области могут быть полезны непосредственно для работы с коллективом и руководством. Полученные данные, в том числе, могут быть использованы в тренинговой, коррекционной и профориентационной работе.

Выводы к главе 1

Подводя итог по первой главе, можно отметить, что в целом многообразие подходов к изучению воли и рассмотрение ее проблематики разделяется на два основных направления: это гетерономные теории воли и теории автономной воли. Согласно первым, воля сводится к психическим процессам, а последние рассматривают её исходя из феноменов, которые составляют волевое действие.

Также выделены три основные функции воли: побудительная (образует активность при возникновении побуждения); тормозная (при необходимости снижает активность и останавливает действие); стабилизирующая (поддерживает необходимую степень активности).

Интерес к проблеме воли и саморегуляции не теряет своей актуальности. Поскольку волевые процессы проявляются в саморегуляции, они оказывают значительное влияние на поведение и деятельность человека. В случае волевой регуляции действий проявляется самоконтроль. Это личностное качество, позволяющее осознанно управлять собственным поведением. Оно может иметь разный уровень развития у разных людей. И, как правило, вопросы самоконтроля встречаются в исследованиях, связанных с разными сферами деятельности, такими как спорт, образование, политика. Имеет место и его исследование в рамках организаций.

Одним из важных показателей развития и эффективности организаций является социально-психологический климат в коллективах. Он отражает, насколько члены того или иного коллектива удовлетворены своей работой, насколько развиты отношения внутри него, как люди представляют себе культуру, цели и задачи организации, насколько слаженно работают друг с другом. Соответственно, он может быть как благоприятным, так и неблагоприятным. А так как во главе коллектива, как правило, стоит руководитель, он непосредственно влияет на этот климат, формирует

культуру, ставит те или иные задачи. Таким образом, имеют место исследования, связанные с личностными качествами руководителя и их влияние на климат в организации. Не исключением является и такое качество, как самоконтроль.

Выводы к главе 2

В работе было проведено эмпирическое исследование связи уровня волевого самоконтроля личности руководителя с социально-психологическим климатом организации.

Исходя из анализа результатов проведенного теста-опросника «Исследование волевой саморегуляции» А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана, делаем следующий вывод: руководитель первого коллектива обладает достаточно высоким уровнем волевой саморегуляции, а значит и самоконтроля (согласно теории, самоконтроль является одним из составляющих личностной саморегуляции). На высоком уровне и такие характеристики как настойчивость и самообладание. Следовательно, данного руководителя можно охарактеризовать, как в достаточной мере способного управлять своим поведением в различных ситуациях, сознательно управлять действиями, побуждениями и состояниями. Люди с таким уровнем волевого самоконтроля, как правило, обладают выраженной социально-позитивной направленностью.

Руководитель второго коллектива обладает относительно средним уровнем волевой саморегуляции, но высоким уровнем настойчивости и низким уровнем самообладания. Следовательно, его можно охарактеризовать как спокойного, уверенного, деятельного и работоспособного, активного, и при этом импульсивного и эмоционального.

Руководитель третьего коллектива отличается низким уровнем саморегуляции, а также низким уровнем настойчивости и самообладания, что характеризует его как чувствительного, эмоционально неустойчивого, импульсивного, лабильного. Однако, сниженный фон работоспособности и

активности, как правило, компенсируется изобретательностью, гибкостью, а также тенденцией к свободной трактовке социальных норм.

Согласно анализу полученных результатов методики «СПСК» (методики Р.С. Немова), наибольшую интенсивность развития получили показатели коллектива 1. Соответственно, представленные показатели социально-психологического климата характеризуют его как благоприятный.

Коллектив 2 набирает средние оценки интенсивности развития данных показателей. Тем не менее его также в целом можно охарактеризовать как благоприятный или средне благоприятный.

Коллектив 3 набирает достаточно низкую оценку интенсивности развития показателей. Что в целом позволяет характеризовать его как неблагоприятный. При этом наибольшую интенсивность развития получает стремление к сохранению целостности группы. Из чего можно предположить, что коллектив еще не окончательно сформировался или же существует не так давно.

По результатам методики «Карта-схема» Л.Н. Лутошкина отмечается следующее.

Социально-психологический климат коллектива 1 считается наиболее благоприятным, по сравнению с другими, так как среднегрупповая оценка достаточно высокая, и лишь небольшой процент участников (10 %) оценил его как неблагоприятный. Поэтому климат описан как благоприятный.

Во втором коллективе почти треть оценила климат как неблагоприятный, тем не менее, среднегрупповая оценка, равная 8,1, относится к средней степени благоприятности климата. Описан как средне благоприятный.

Больше половины участников 3 коллектива оценили его климат как неблагоприятный. Среднегрупповая оценка здесь -2.8, что является низким показателем. И в целом социально-психологический климат характеризуется как неблагоприятный.

Был проведен корреляционный анализ между уровнем волевой саморегуляции и показателями социально-психологического климата.

Данный корреляционный анализ показал наличие связи между такими характеристиками как самообладание, настойчивость, в целом уровень волевой регуляции и показателями социально-психологического климата: стремление к сохранению целостности группы, сплоченность, контактность, открытость, организованность, информированность и ответственность. Анализ проводился между каждой характеристикой и каждым показателем с целью определить, существуют ли отличия связи с конкретными показателями. Во всех случаях наблюдается прямая связь. Что означает: развитие и повышение уровня рассматриваемых характеристик ведет к развитию всех представленных показателей. И наоборот, низкий уровень характеристик ведет к малой оценке интенсивности развития показателей социально-психологического климата.

Был также проведен корреляционный анализ между уровнем волевой саморегуляции и показателями социально-психологического климата.

В результате было отмечено, что все значения коэффициента корреляции близки к 1, что свидетельствует о наличии прямой связи между параметрами. Из чего складывается вывод о том, что чем выше волевые качества руководителя коллектива, а точнее уровень его волевого самоконтроля, тем выше уровень благоприятности социально-психологического климата в данном коллективе.

Проведенные исследования позволили получить достаточно подробную информацию об изучаемых в рамках данной работы явлениях, позволили взглянуть на проблематику с различных сторон и обозначить конкретные выводы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведения теоретического анализа были рассмотрены основные подходы к определениям таких понятий, как «воля», «саморегуляция», «самоконтроль» и «социально-психологический климат». Был использован ряд литературных источников, содержащих материалы по данной теме. Среди них работы как отечественных, так и зарубежных авторов, а также современные статьи и исследования.

Разработками по тематике «воли» и «саморегуляции» в зарубежных исследованиях занимались Р. Ассаджиоли, У. Джеймс, К. Левин, Х. Хекхаузен. Среди отечественных авторов В.И. Селиванов, С.Л. Рубинштейн, М.Я. Басов, А.Ф. Лазурский. Более современные научные идеи отмечаются в работах Е.П. Ильина, Р.С. Немова, В.И. Моросановой, В.А. Иванникова.

Вопросы о волевой регуляции человеческой деятельности возникали еще в контексте философии древнегреческих времен. Тогда ее связывали с мыслительной деятельностью, то есть умом, а также стремлением. Войдя в психологию, она стала пониматься скорее как свойство психики человека, или как способность сознательно контролировать свои действия. Тем самым воля проявляется в процессе саморегуляции, которая, в свою очередь, включает в себя самоконтроль. Являясь личностным качеством, самоконтроль может по-разному проявляться в человеческой деятельности, приводя ее к тому или иному результату.

В данной работе было рассмотрено понятие «волевого самоконтроля» в связи с социально-психологическим климатом организации. Рассматривалось влияние уровня развития данного качества у руководителя непосредственно на коллектив, которым он управляет. А точнее на климат внутри этого коллектива.

Современные работы в исследовании социально-психологического климата коллектива все чаще связывают его с личностными и индивидуальными качествами руководителя. Следовательно, тема исследования данной работы считается весьма актуальной. В мире все чаще

происходят изменения в рамках работы организаций. Задаются новые различные требования к поведению и личности работников. Исходя из чего, все больше изучаются факторы, влияющие на работу организаций и на создание благоприятного социально-психологического климата внутри нее. Ведь социально-психологический климат является одним из основных показателей уровня эффективности деятельности организации, её адаптивности к изменяющимся условиям, а также целостности и конкурентоспособности. Благоприятный социально-психологический климат трудового коллектива обеспечивает его повышенную производительность, продуктивные и положительные межличностные отношения между людьми, способствует сплоченности, стабильности и целеустремленности организации.

Следовательно, в организационной психологии вопросы исследования социально-психологического климата весьма актуальны и имеют широкую значимость.

В данной работе было проведено исследование связи уровня волевого самоконтроля личности руководителя и социально-психологического климата в коллективе, в ходе которого был проведен сравнительный анализ корреляционных связей рассматриваемых параметров. В результате было выявлено, что данная связь существует. А значит, гипотеза данной работы подтвердилась. Цели и задачи выполнены.

Практическая значимость данной работы в том, что полученные данные исследования могут применяться в разных областях психологической практики, в решении управленческих задач, вопросах создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, в решении задач подбора кадров, а также в тренинговой, профориентационной и консультационной работе.