

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра общей и социальной психологии
наименование кафедры

Особенности личности руководителя и представления об образе своего
руководителя сотрудниками в связи с их склонностью ко лжи.

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 462 группы

направления 37.03.01 «Психология»

Факультета психологии

Попрыгиной Анастасии Сергеевны

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 2019 г.

ВВЕДЕНИЕ

Российские и зарубежные психологи уже долгое время активно занимаются изучением проблематики взаимодействия между руководителем и подчиненным. Филип Генов был одним из первых, кто работал в рамках данной проблематики. [10]

Существенный вклад в понимание специфики общения между руководителем и подчиненным внесли А. Л. Журавлев, Ю. В. Синягина, Т. С. Кабаченок, А. И. Китов, В. В. Сысоев, G. Donaldson, G.V. Graen, R.J. Hackman и многие другие.

Со временем внимание ученых к данной проблеме увеличивается, что связано с изменениями, происходящими на российском и мировом рынках. Складывающаяся в последнее время ситуация заставила переоценить значение и ценность работы руководителей в организациях. Ведь в условиях постоянного развития рыночных отношений, роста конкуренции, основной задачей любого предприятия становится интенсификация производства, успешность решения которой в большей мере зависит от эффективности управления работой персонала и степенью взаимодействия между руководителем и подчиненными.

Таким образом, в век постоянного развития технологий, возрастания роли информации как ресурса многое зависит именно от того, насколько грамотно организовано управление человеческими ресурсами организации.

Неотъемлемым компонентом функционирования любого предприятия является взаимодействие между руководителем и подчиненными. При этом эффективность работы коллектива, его возможность справляться с поставленными перед ним задачами в значительной степени зависят от культуры отношений и климата внутри коллектива, который, в свою очередь, определяется степенью профессионализма работников и особенностями неформальных отношений между руководителем и подчиненными.

С каждым днем растет количество организаций, основной задачей которых является победа в конкурентной борьбе за место на рынке и получение прибыли. Однако, не все они уделяют должное внимание психологическому аспекту, который играет важную роль в развитии и функционировании компании. Изучение и выстраивание благополучных межличностных отношений внутри коллектива является не менее важной задачей, решению которой, к сожалению, руководители не всегда уделяют должное внимание.

В работе практического психолога, в какой бы организации он не осуществлял свою деятельность, важной задачей является учет содержательной и процессуальной сторон взаимодействия между руководителем и подчиненным. Просто невозможно переоценить значение этого взаимодействия для эффективности работы организации.

Тема взаимодействия руководителя и подчиненных, а также проблемы, связанные с эффективностью и ролью этого взаимодействия в работе организации, являются одними из самых актуальных для современной науки и практики. Особое внимание уделяется изучению вопроса эффективности управления, личностных качеств и стиля управления руководителя, а также вопросам улучшения социального и психологического климата в рабочем коллективе.

Процесс взаимоотношений руководителя и подчиненных — это общение друг с другом и взаимовлияние друг на друга в совместной работе для достижения единой цели. Из этого следует, что основная задача руководителя — направлять и регулировать процесс выполнения поставленной задачи. При этом задача может быть решена руководителем только благодаря людям, которые работают в организации, при грамотном распределении обязанностей между ними, с учетом компетентности, деловых и личностных качеств каждого из них.

Подводя итоги вышесказанному, следует отметить, что именно возрастание роли сотрудника в работе организации определяет актуальность

изучения вопроса эффективности взаимодействия между руководителем и подчиненными.

Объект данного исследования – особенности личности руководителя и работника.

Предмет – устойчивые личностные качества руководителя, представления об образе своего руководителя и склонность ко лжи у сотрудников офиса и удаленных профессий.

В качестве гипотезы исследования было выдвинуто следующее положение: между устойчивыми личностными качествами руководителя и представлениями об образе своего руководителя существует связь из-за склонности ко лжи у сотрудников офиса и удаленных профессий.

Цель исследования – выявить между устойчивыми личностными качествами руководителя и представлениями об образе своего руководителя связь из-за склонности ко лжи у сотрудников офиса и удаленных профессий.

Исходя из сформулированной цели, можно определить следующие задачи исследования:

- * рассмотреть основные теоретические подходы к исследуемой проблеме;
- * получить данные по результатам диагностики устойчивых особенностей личности руководителей, представлений работников об особенностях личности руководителей, склонности работников ко лжи;
- * провести сравнительный анализ корреляционных связей между представлениями работников об особенностях личности руководителя и их склонностью ко лжи.

Новизна исследования: подобраны новые методические средства, позволяющие отслеживать связь между представлениями работников об особенностях личности руководителя и их склонности ко лжи.

Практическая значимость: определяется тем, что полученные в ходе исследования данные могут быть использованы в различных областях психологической практики при решении вопросов, связанных с организацией

трудового процесса, повышением производительности труда, диагностики недостаточности кооперации в трудовом коллективе и недостаточности взаимопонимания на уровне взаимодействия «руководитель-подчиненный».

Методы исследования: тесты, анкета.

В качестве математического метода выбран корреляционный анализ (коэффициент корреляции Пирсона).

Бакалаврская работа общим объемом 56 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 52 наименования и семи приложений. Главы имеют следующие названия: «Теоретическая часть. Психологические подходы и методологические основы изучения особенностей личности руководителя в связи с представлениями об образе своего руководителя и склонностью ко лжи у сотрудников», «Эмпирическое исследование особенностей личности руководителя в связи с представлениями об образе своего руководителя и склонностью ко лжи у сотрудников».

В первой главе теоретической части были рассмотрены различные подходы к определению личности руководителя и качеств, которыми должен обладать успешный руководитель.

Руководитель в организации выполняет множество функций – он администратор, организатор, специалист, общественный деятель и даже воспитатель. Кроме того, он занимается формированием отношений внутри и вне организации, мотивацией и координацией деятельности сотрудников, распределением информации и ресурсов, а также определяет политику организации и многое другое.

Бенгт Карлоф – писатель и автор множества работ по управленческому консультированию – приводит ряд деловых качеств, которыми, по его мнению, должен обладать успешный руководитель:

- а) умение смоделировать ситуацию, способность к анализу;
- б) умение быстро реагировать в непредвиденных ситуациях;
- в) способность разработать стратегию изменений;

г) наличие организаторских способностей;

д) способность использовать в ходе изменений надежные, передовые методы управления.

Американский математик и экономист российского происхождения Игорь Ансофф считал, что каждый руководитель должен обладать такими значимыми качествами, как умение идти на риск, способность к решению социальных проблем, а также профессиональное мастерство. Кроме того, Ансофф выделил шесть типов управляющих, в зависимости от наличия перечисленных качеств: лидер; администратор; плановик; предприниматель; государственный деятель и создатель системы.

М. Шоу предложил рассматривать личность, как совокупность нескольких составляющих: биографических характеристик, способностей и черт личности. Кричевский дополнил эту классификацию, включив туда менеджерские характеристики.

В соответствии с рассмотренными теоретическими представлениями о качествах личности руководителя, были рассмотрены методические приемы по оценке личности руководителя. Наиболее известными и популярными методиками исследования личности руководителя являются тесты, разработанные Айзенком, Векслером, Розенцвейгом, Кеттеллом, а также Миннесотский многофакторный личностный опросник (MMPI), разработанный Хатуэйем и МакКинли.

Также были рассмотрены теоретические основания психологии представлений. Выделены свойства представлений, механизм формирования представлений в процессе межличностного общения, а также эффекты, влияющие на формирование представлений.

Во второй части теоретической главы были рассмотрены подходы к пониманию феномена лжи. Здесь были приведены классификации видов лжи, функции лжи и определена ключевая цель лжи, которая заключается в сообщении ложной информации, дезинформация собеседника с использованием вербальных или невербальных средств коммуникации.

Рассмотрены взгляды А.Н. Тарасова на структуру и функции лжи в корпоративном общении.

В заключительной части приведены приемы оценки склонности ко лжи. Опросник «Виды лжи» (разработка И.П. Шкуратовой), методика диагностики тенденции к социальной желательности Д. Марлоу и Д. Крауна, шкалы «L», «F», «K» из опросника «ММРІ», представляющие собой шкалу достоверности, шкала искренности опросника «PEN» (Ганс и Сиббила Айзенк), шкала лжи из личностного опросника Г. Айзенка, шкала искренности из методики Б. Н. Смирновой «Исследование психологической структуры темперамента».

В главе, посвященной эмпирическому исследованию особенностей личности руководителя в связи с представлениями об образе своего руководителя и склонностью ко лжи у сотрудников была изложена организация исследования.

Настоящее исследование проходило в 2019 году с марта по май на территории организаций города Пензы «ИП Технология» и «ИП Федорова» и города Энгельс «ЭПО Сигнал». В приведенном исследовании приняло участие 41 человек, из них 4 руководителя и 37 сотрудников организаций.

Методы исследования: тесты, анкета.

В качестве математического метода выбран корреляционный анализ (коэффициент корреляции Пирсона).

Исследование устойчивых характеристик личности руководителей проводилось по методике «16-ти факторный личностный опросник Кеттелла». Всего исследованию приняло участие 4 руководителя.

Проведя анализ полученных результатов методики «16-ти факторный личностный опросник Кеттелла, форма С», мы получили профили личности руководителей, которые отражают степень развития у них 16 исследуемых факторов личности. Проинтерпретировав полученные данные, мы составили портрет личности каждого руководителя. Результаты всех испытуемых по шкале «адекватность самооценки» находятся в пределах нормы. Профиль

личности каждого руководителя по-своему интересен и представлен как факторами с низкими значениями развития, так и средними, и высокими. Из этого следует, что полученные результаты можно считать достоверными.

Измерение склонности сотрудников ко лжи в межличностном общении осуществлялось с помощью методики И.П. Шкуратовой «Виды лжи».

В контексте исследования нам интересна общая склонность сотрудников ко лжи в межличностном общении, которую мы рассматриваем как единый показатель по всем шкалам. При этом, общий результат теста в диапазоне от 0 до 48 свидетельствует о низкой склонности ко лжи, от 48 до 96 – о средней, от 96 до 144 – о высокой. В результате проведения данной методики подчиненные каждого руководителя разделились на 3 группы – сотрудников с низкой, средней и высокой склонностью ко лжи

Набранные сотрудниками баллы находятся в широком диапазоне значений. При этом, чаще всего сотрудники набирали наиболее высокие баллы по шкале «этикетной лжи». Это подтверждает мнение И.П. Шкуратовой о том, что этикетная ложь - самый распространенный и безобидный вид лжи, поскольку она осуществляется на основе всеобщего договора о соблюдении этикета.

Изучение представления сотрудников о своем руководителе проводилось с использованием анкеты. Всего в исследовании приняло участие 37 сотрудников.

Анкета является авторской разработкой и включает в себя 16 вопросов, аналогично количеству факторов теста Кеттелла.

Сотрудником присваивает определенные баллы каждой характеристике личности в качестве оценки степени ее выраженности у руководителя. Полученные баллы переводятся в значения, соответствующие стандартным баллам или степеням в опроснике Кеттелла. Таким образом, мы получаем оценку степени выраженности у руководителя каждой характеристики личности в значении, отражающем степень развития фактора.

При совпадении оценки сотрудником уровня развития определенного качества личности руководителя с показателем уровня развития этого качества по опроснику Кеттелла сотрудник получает 1 балл, при несовпадении – 0 баллов.

На основании полученных результатов мы составили портрет личности руководителя, каким его представляют сотрудники с низкой и высокой склонностью ко лжи.

Далее мы сопоставили описание личности руководителя сотрудниками с низкой и высокой склонностью ко лжи с портретом, полученным в результате прохождения руководителем теста Кеттелла. Было установлено, что во всех рассмотренных случаях описание руководителя сотрудниками с низким показателем склонности ко лжи больше соответствует портрету руководителя по тесту Кеттелла, чем описание сотрудников с высокой склонностью ко лжи.

Результаты, полученные сотрудниками в результате прохождения анкеты, направленной на изучение истинности представления сотрудника о качествах личности руководителя, мы также сопоставили с результатами опросника «Виды лжи» И.П. Шкуратовой, направленного на измерение склонности сотрудников ко лжи в межличностном общении.

На основании полученного материала мы сделали вывод, что заметна связь между склонностью сотрудника ко лжи и истинностью его представления о своем руководителе. Причем, сотрудники с низкой склонностью ко лжи имеют более истинное представление о качествах личности своего руководителя, чем сотрудники с высокой склонностью ко лжи.

Корреляционный анализ (корреляция Пирсона) между массивами данных по методикам «Анкета, направленная на выявление представлений сотрудников о руководителе» и «Виды лжи» свидетельствует о существовании обратной корреляционной связи между склонностью

сотрудника ко лжи в межличностном общении и истинностью его представления о качествах личности руководителя.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

В соответствии с проанализированной литературой, были изучены основные психологические теории личности руководителя, теоретические основания психологии представлений и психологии лжи.

Изучение вопроса эффективности взаимодействия между руководителем и подчиненными в современных организациях становится все более актуальным, хотя и ранее он интересовал множество ученых со всего мира. Замечено, что особенности взаимоотношений между руководителем и подчиненными влияют на эффективность работы коллектива. Как известно, в условиях постоянного развития рыночных отношений, роста конкуренции, основной задачей любого предприятия становится увеличение эффективности производства.

Именно это обуславливает важность изучения личности руководителя и сотрудника, а также процесса их взаимодействия внутри организации.

В процессе осуществления трудовой деятельности руководитель и работник вступают во взаимодействие, которое представляет собой ни что иное как общение. При этом и руководитель и сотрудник имеют определенное впечатление друг о друге, которое может как соответствовать действительности, так и не соответствовать. В таком случае важно понять, что явилось причиной формирования неверного представления о другом человеке. Одной из причин может быть проявление одного из известных эффектов восприятия.

Малоизученным является вопрос о связи склонности человека ко лжи в межличностном общении со способностью формировать верное представление о собеседнике.

Проведя практическое исследование связи склонности сотрудника к лжи в межличностном общении и его способности формировать верное представление о своем руководителе, мы выяснили, что такая связь существует, и мы можем отметить, что поставленные цели и задачи нами реализованы, а наша гипотеза подтвердилась.