

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

**Общая удовлетворенность трудом сотрудников в связи с проявлениями**  
наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

**агрессии и авторитарностью руководителя в сетевой организации**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента (ки) 5 курса 510 группы

направления  
(специальности) 37.03.01 Психология  
код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Кадышевой Зарины Ахаловны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель  
(руководитель)

доцент, к.социол.н

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А.А. Понукалин

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

декан, д.пс.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

**Введение.** Анализ удовлетворенности сотрудников своим трудом в современных экономических условиях российского общества получает все большую популярность. Бесспорным является факт того, что люди – главный актив и базис абсолютного большинства предприятий и в том числе, сетевых организаций. Поэтому необходимым является изучение механизмов разного рода взаимодействий её субъектов между собой. Не менее важным является мотивация к труду каждого отдельного человека, его потребности и уровень их удовлетворения за счет рабочей деятельности и в её процессе, так как это является центральным фактором успеха всей организации. Из вышесказанного вытекает актуальность данной проблематики, заключающаяся в том, что многие руководители сталкиваются с уходом грамотных специалистов, представляющих ценность для организации. Это может происходить по разным причинам, начиная от неспособности предприятия предложить более выгодные с финансовой точки зрения условия, чем у конкурентов, например, оплату труда и возможность карьерного роста, и заканчивая неумением руководства организовать психологически комфортное пространство деятельности (отношения внутри коллектива и непосредственно с начальником, ощущение значимости своего труда и т.д.). Весь континуум причин объединяется фактором неудовлетворенности трудовой деятельности. Одной из серьезных проблем на предприятии является текучесть кадров, так как такой процесс пагубно отражается на психологическом состоянии всего коллектива в целом. Но также успешность организации подрывает и невозможность удержания отдельно взятых квалифицированных, а потому ценных специалистов. Именно изучение механизмов формирования уровня удовлетворенности сотрудниками трудом открывает возможность эффективного влияния на благополучие внутри организации и ее положение на рынке.

Новизна данного исследования обоснована изменениями на российском рынке, влекущими за собой пересмотр способов управления людьми внутри организаций, а также норм и ценностей, регулирующих приемы, методы и

схемы поведения, посредством которых руководитель организует процесс взаимодействия на подчиненных и регулирует межличностные отношения в коллективе. А в силу того, что в современных условиях к личности руководителя предъявляются высокие требования, его деятельность бесспорно является многосторонней и сложной. При этом, невозможно выработать стиль руководства, который удовлетворял бы всех подчиненных и одновременно с этим повышал эффективность деятельности. Успешность деятельности руководителя напрямую влияет на успех организации в целом, поэтому для повышения эффективности работы всего предприятия нужно обращать внимание на то, каким образом он исполняет свои функции и какие личностные характеристики за этим стоят.

В связи с этим, нами была выдвинута гипотеза о том, что авторитарность и агрессивность руководителя приводит к снижению удовлетворенности сотрудников своим трудом.

Цель исследования: Выявить уровень удовлетворенности трудом сотрудников в зависимости от уровня агрессии и авторитарности руководителя.

Для достижения данной цели, были поставлены следующие задачи:

1. Проведение теоретического анализа научной литературы по теме исследования;
2. Диагностика выраженности агрессивности и авторитарности у руководителей сетевых организаций;
3. Исследование уровня удовлетворенности трудом сотрудников сетевых организаций;
4. Выявить взаимосвязь между общей удовлетворенностью трудом сотрудников и проявлениями агрессии, и авторитарностью руководителя в сетевых организациях.

Объект исследования: сотрудники и руководители сетевых организаций

Предмет исследования: состояние удовлетворенности трудом сотрудников в связи с уровнем агрессивности и авторитарности руководителей

Теоретико-методологической базой исследования выступили работы К.Левина, Ф.Фидлера, П.Херси, Н.В.Ревенко, А.Л.Журавлева, А.Л.Свенцицкого, А.А.Русалинова и др.

Психодиагностические методики исследования:

1. Методика определения интегральной удовлетворённости трудом
2. Тест Басса-Дарки
3. Определение стиля управления руководителя с помощью самооценки

Характеристика выборки: 48 человек. Из них 8 человек – руководители, 40 человек – подчиненные.

Объем и структура дипломной работы. Квалификационная работа общим объемом в 67 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 48 наименований, из них 5 на иностранном языке и 7 приложений.

**Основное содержание работы.** Первая глава – «Психология руководителя и общая удовлетворенность трудом» посвящена психологии руководства и феномену социально-психологической удовлетворенности трудом. При этом были подробно проанализированы методологические подходы к управлению, стили руководства в совокупности с характеристиками личности управляющего лица и рассмотрена структура общей социально-психологической удовлетворенности трудом.

В первом параграфе рассматривались процессный, ситуационный и системный подходы к управленческой деятельности. Суть первого заключается в приравнении управления к процессу, разработка которого ставится на первый план. С позиции системного подхода организация рассматривается, соответственно, как система, со своим выходом (цели и задачи), выходом (результаты), обратными связями (между подсистемами) и внешними воздействиями. Ситуационный подход, в свою очередь, констатируется тем, что ситуация определяет пригодность различных методов. После анализа каждого из вышеупомянутых подходов, можно сделать вывод о том, что теория систем обеспечила дисциплину управления основой для интеграции концепций,

разработанных и предложенных более ранними школами. Однако теория систем сама по себе еще не говорит, какие же элементы организации как системы особенно важны, так как не определяет основные переменные, влияющие на эффективность управления. Это определение переменных и их влияние на эффективность организации является основным вкладом ситуационного подхода, являющегося логически продолжением теории систем.

Второй параграф был посвящен личностным характеристикам управляющего лица, а также характеристикам стилей руководства. Анализ литературы показал, что основные черты руководителя довольно часто описываются в должностных инструкциях. Также преобладает мнение, что если руководитель их добросовестно выполняет, то это ему гарантирует успешность деятельности. Однако, современная экономическая ситуация, реформы, развитие частного предпринимательства значительно изменили требования к личности руководителя и его качествам.

Последний параграф теоретической части был посвящен социально-психологической удовлетворенности трудом. Анализ данного феномена с позиций различных авторов, позволяет сделать вывод о том, что, в самых разнообразных видах труда в тех случаях, когда этот труд приносит удовлетворение, люди работают с большой отдачей. И становится ясной главная задача психологов – помочь человеку «найти себя» как можно раньше. Вопрос о рациональном распределении и подборе профессиональных кадров приобретает особое значение еще и по следующим двум причинам. Во-первых, наша промышленность в настоящее время должна развиваться интенсивным путем, чтобы при внедрении новой техники производственные задания выполнялись те же самые, но при уменьшенном числе работающих людей. Вторая причина – высокий общеобразовательный уровень нашей молодежи. Практическое большинство людей может работать в самых разнообразных сферах деятельности. И если человек идет работать там, где совпадают его личные интересы с интересами общественными, то эффект будет наилучший. Кроме этого, было выявлено, что не последнее место во влиянии на общий

уровень удовлетворенности оказывает психологический климат в коллективе. Как было показано во втором параграфе, данный конструкт во многом зависит от поведения руководителя.

Во второй главе - «эмпирическое исследование общей удовлетворенности трудом сотрудников в связи с проявлениями агрессии и авторитарностью руководителя» - представлены методы экспериментального исследования, а также приводится анализ результатов и их обсуждение.

Настоящее исследование было проведено на базе АО «Мэлон Фешн Груп», м-н befree в 2019 году. Исследовались руководители отделов, а также их подчиненные. Руководители заполняли следующие методики: тест Басса-Дарки, определение стиля управления руководителя с помощью самооценки. Подчиненным предъявлялся тест на исследование интегральной удовлетворенности трудом. Полученные результаты анализировались посредством выделения средних значений. Также был проведен статистический анализ с помощью программы SPSS Statistics. Результаты проведенных методик использовались при корреляционном анализе данных (Корреляция Спирмена).

Проведенное психодиагностическое обследование руководителей и их подчиненных позволило сделать некоторые выводы в рамках используемых методик:

1. Сотрудники в большей степени удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, а наименьшие баллы выявлены по шкалам «Профессиональная ответственность» и «Удовлетворённость достижениями в работе». Возможно это связано с особенностями трудовой деятельности и отсутствия больших перспектив в карьерном росте. В целом можно предположить, что большую ценность представляет общение с коллегами по работе, а не сама работа.

2. В группе руководителей превалирует раздражение как вариант проявления агрессии. Также довольно велики, относительно остальных шкал, показатели по шкале «Подозрительность». Возможно у испытуемых нет возможности адаптивно выражать свою злость, в связи с этим возрастает раздражительность, а так как злость может быть вызвана и недовольствами

своей собственной деятельностью, а не деятельностью персонала, то в виде защитной реакции человек скорее будет раздражительнее по отношению к окружающим, а также «застрывать» в своих собственных промахах. Это косвенно может быть связано с подозрительностью, так как неуверенность в своих силах вполне может ее стимулировать.

3. Для руководителей нашей выборки характерно преобладание авторитарного стиля управления, наименьшая выраженность относится к либеральному стилю управления.

На основе результатов корреляционного анализа можно сделать следующие выводы:

1. Более жесткие и непреклонные руководители создают вокруг себя атмосферу, в которой сотрудники могут терять интерес к деятельности, эмоционально отстраняться от нее, они не совсем довольны тем, каков характер отношений выстраивается с руководящим звеном.

2. При либеральном стиле управления персонал может выступать как самоорганизующаяся система, где сотрудники сами следят за своим трудом и ставят себе планку, которой стараются соответствовать. Они более удовлетворены взаимоотношениями с руководителем, что возможно связано с предоставлением достаточной свободы работникам и отсутствием явного давления и контроля.

3. Необоснованные вспышки раздражительности и косвенная агрессия оказывают негативное влияние на удовлетворенность сотрудников в сфере взаимоотношений с руководителями.

4. Подозрительность со стороны руководителя провоцирует снижение притязаний в деятельности сотрудников, возможно в связи с тем, что руководитель рассматривает развитие и самосовершенствование сотрудников как угрозу, и персонал старается «не высовываться».

5. При проявлении прямой вербальной агрессии в адрес подчиненных, руководитель провоцирует эмоциональную отстраненность сотрудников от работы, потерю интереса к ней от такого неуважительного отношения.

**Заключение.** Удовлетворенность трудом сотрудников включает множество показателей, в особенности важно, чтобы вместе с материальными условиями человек чувствовал и моральное удовлетворение от работы. Американский ученый Е. Локк дает следующее определение удовлетворенности трудом: «...Удовлетворенность трудом является результатом оценки своей работы, позволяющей достичь определенных ценностей, связанных с работой, при условии, что эти ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида». Психологический климат в коллективе и характер непосредственного общения с руководителем, является одним из наиболее весомых факторов удовлетворенности трудом.

В данной работе нами была предпринята попытка проверить гипотезу о том, что авторитарность и агрессивность руководителя приводит к снижению удовлетворенности сотрудников своим трудом. В ходе исследования были описаны не только взаимосвязи общей удовлетворенности трудом с авторитарностью и агрессивностью руководителя, но и выявлены особенности влияния различных проявлений агрессивности на уровень удовлетворенности трудом в разных сферах.

Результаты настоящего исследования могут быть использованы в практической работе психолога в организации, а также для составления тренинговых программ для руководителей по экологичному высвобождению негативных эмоций в связи с их личностными особенностями проявления агрессии и характером отклика на нее со стороны сотрудников.

В виде перспектив дальнейших исследований хотелось бы отметить необходимость расширения выборки, а также расширения психодиагностического инструментария для рассмотрения влияния агрессивности и авторитарности руководства на удовлетворенность трудом уже в комплексе с иными показателями, относящимися, например, к психологическому климату в коллективе или к групповой динамике.