

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

**«Общая удовлетворённость трудом сотрудников в связи с акцентуацией
личности руководителя»**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА
студента 5 курса
направления 37.03.01 «Психология»
факультета психологии
кафедры общей и социальной психологии
Стрельниковой Юлии Сергеевны

Научный руководитель

доцент, к.социол.н

А.А. Понукалин

Зав. кафедрой,

декан, д.пс.н., доцент

Л.Н. Аксеновская

Саратов 2020 г.

Введение

Организации развиваются, все больше и больше внимания уделяется психологическим факторам работы сотрудников. Широкое распространение имеют различные тренинги для организаций. Так, существуют отдельные фирмы, которые развивают персонал, психологи внутри самой организации, в некоторых организациях даже существуют комнаты психологической разгрузки. Все это указывает на изменение отношения к сотрудникам, более внимательный подход к личности. Удовлетворенность трудом – это одно из направлений, по которому ведется исследовательская и практическая работа. Эффективность труда и снижение текучести кадров в настоящее время обеспечивается в том числе и через работу с удовлетворенностью сотрудниками своим трудом. Существует множество подходов к пониманию данного понятия, которые дополняют друг друга и подчеркивают многогранность данного феномена.

Личность руководителя как один из факторов, влияющих на удовлетворенность трудом сотрудников, имеет в данной работе особый интерес. Согласно коллекционному подходу к рассмотрению личности руководителя, он должен отличаться определенными личностными качествами, от которых зависит успешность его управленческой деятельности. В связи с тем, что личность в целом (со всеми качествами) мы рассмотреть не можем, в данной работе мы обращаемся к особенностям личности руководителей, выявлению акцентуаций.

Целью исследования является изучение характеристик общей удовлетворенности трудом сотрудников в связи с проявлением акцентуаций личности руководителей.

Для достижения поставленной цели настоящей дипломной работы, были поставлены следующие **задачи**:

1. Изучить представления о психологии личности руководителя и сотрудников;

2. Замерить общий уровень удовлетворенности трудом сотрудников;

3. В ходе эмпирического исследования установить взаимосвязь между особенностями проявления акцентуаций личности руководителя и характеристиками общей удовлетворенности трудом сотрудника.

Гипотеза данной работы состоит в предположении о том, что особенности проявления акцентуаций личности руководителя взаимосвязаны с характеристиками общей удовлетворенности трудом сотрудника.

Объект исследования: общая удовлетворенность трудом сотрудника.

Предмет исследования: взаимосвязь акцентуации личности руководителя и общей удовлетворенности трудом сотрудника.

Методики исследования:

1. Тест «Интегральная удовлетворенность трудовой деятельностью»
А.В. Батаршева

2. Методика определения акцентуации личности (К. Леонгард-Х. Смишек)

3. Сокращенный многофакторный опросник для исследования личности (Мини-мульти, СМОЛ)

Характеристика выборки: были обследованы 2 руководителя и 2 группы сотрудников (по 15 человек в каждой группе).

Статистический анализ данных осуществлялся с помощью программы SPSS Statistics. Было проведено сравнение 2 групп испытуемых по критерию Манна-Уитни.

Анализ руководителей представлен как качественный анализ личности каждого руководителя.

Новизна работы и ее теоретическая значимость заключаются в качественном изучении личности руководителя на предмет выраженности акцентуаций личности для сравнительного анализа подчиненных руководителя по их уровню удовлетворенности трудом.

Практическая значимость имеет место в силу возможности использования результатов исследования при планировании тренинговых программ по коммуникативной компетентности и эмоциональной разгрузки для руководителей и сотрудников, при составлении критериев отбора на руководящие посты, при составлении тренинговых программ и рекомендаций для сотрудников по адаптации к условиям трудовой деятельности.

Теоретико-методологической базой исследования выступили работы Э.С. Чугуновой, Ю.Д. Красовского, Е.А. Личко, К. Леонгарда, И.В. Калачевой, Ю. Г. Лосева, Е. Локка, Ф. Р. Хагура и др.

Выпускная квалификационная работа общим объемом в 50 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 50 наименований и 4 приложений. Главы имеют следующие названия: «Теоретический анализ проблемы удовлетворенности трудом сотрудника в связи с акцентуациями личности руководителя», «Эмпирическое исследование удовлетворенности трудом сотрудника в связи с акцентуациями личности руководителя». Квалификационная работа содержит 1 таблицу и 7 рисунков.

В первом параграфе **теоретической части** была рассмотрена психология личности руководителя.

Существуют различные подходы к изучению личности руководителя: коллекционный подход, конкурентный подход, рефлексивно-ценностный подход, парциальный подход, инженерно-психологический подход, социально-психологический подход, ситуационно-комплексный подход, функциональный подход, имиджевый подход, интегративный подход, акмеологический подход, подход, основанный на изучении лидерских качеств руководителя.

Все указанные выше подходы к рассмотрению личности руководителя базируются на авторских соображениях о структуре личности, механизмах её преобразования и психологических требованиях к позиции руководителя.

Рассмотрение разных подходов, посвященных исследованию личности руководителя, позволило сделать вывод о том, что у ученых нет единого мнения относительно определения составляющих многоуровневой структуры личности руководящего лица.

Второй параграф теоретической части посвящен анализу теорий личности и акцентуаций.

Для более системного ознакомления с данной проблематикой, мы разделили зарубежные теории личности на следующие разновидности, в зависимости от моделей, лежащих в их основе:

1. Модели конфликта (в данную категорию можно отнести таких авторов, как З. Фрейд, Г. Салливан, О. Ранк, Э. Эриксон);
2. Модели самореализации (К. Роджерс, А. Маслоу, Э. Фромм, А. Адлер);
3. Модели согласованности (Дж. Келли, Г. Олпорт).

В силу специфики развития психологической науки в России, отечественные теории были объединены в отдельную группу и рассматривались учения Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, К.К. Платонова.

Было важно при рассмотрении нашей темы обратиться и к понятию «характер». К.К. Платонов дает такое определение: характер — это индивидуально ярко выраженные и относительно устойчивые психологические черты человека, влияющие на его поведение и поступки [29].

Акцентуация личности, по Личко, — это чрезмерное усиление отдельных черт личности, при котором наблюдаются не выходящие за пределы нормы отклонения в психологии и поведении человека, граничащие с патологией [21]. Акцентуации могут часто возникать у подростков, в данном случае они имеют более лабильный и временный характер.

В третьем параграфе рассматривается психология работника в аспекте удовлетворённости трудом.

На данный момент можно выделить большое количество теоретических подходов к пониманию рассматриваемого феномена. Так, удовлетворенность трудом предстает в работах исследователей как показатель:

- отношения к труду [8, с. 123];
- показатель социального статуса индивида и как мера адаптации индивида к социальной реальности;
- степень адаптации работника к производственной ситуации;
- степень соответствия личностных и вещественных факторов производства;
- характеристика трудовой активности [32, с. 67];
- показатель успешности трудовой деятельности [4, с. 107] и т. д.

Зарубежные и отечественные исследователи сходятся во мнении о том, что значимость разных мотивационных аспектов трудовой деятельности находится в сильной зависимости от особенностей конкретной профессии, актуальных характеристик общественных отношений, наличия и силы интереса к работе.

Четвертый параграф посвящен проблеме тревожности в психолого-педагогических исследованиях. Так, для тревожности как психологического состояния характерны субъективно переживаемые эмоции: напряжение, беспокойство, нервозность, возникающие как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию. Повышенная ситуативная тревожность, которая обусловлена страхом возможной неудачи, отрицательной оценки со стороны окружающих, выступает как приспособительный механизм, повышающий ответственность индивидуума перед лицом общественных требований и установок.

В процессе эмпирических исследований можно и необходимо различать общую и частичную удовлетворенность трудом, т. е. трудом в целом и его отдельными аспектами.

Существует несколько принципов соотношения между ними, которые необходимо учитывать при измерении показателя «удовлетворенность трудом»:

а) общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса положительных или отрицательных факторов друг над другом;

б) один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность;

в) возникает относительное равновесие между положительными и отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается неопределенной (при этом сравниваются либо факторы в целом, либо отдельные факторы) [44, с. 104].

Удовлетворенность трудом зависит от многих факторов. Они формируют оценочное отношение работников к их трудовой деятельности, или существенно влияют на эту оценку.

Таким образом, можно сделать вывод, что отношение к труду характеризует определенные качества человека, которые реализуются через проявление его физических и духовных сил. Основными элементами отношения к труду являются: трудовые мотивы и установки работников, трудовая активность и их внутреннее состояние, вызванное выполняемой работой.

В главе, посвященной **эмпирическому исследованию** удовлетворенности трудом сотрудника в связи с акцентуациями личности руководителя, была изложена организация и методы исследования.

Настоящее эмпирическое исследование проводилось на базе ООО «Аква Трейд». Были обследованы два руководителя и по 15 сотрудников, находящихся в подчинении у каждого из руководителей. Для выявления значимости различий между результатами двух групп подчиненных был использован статистический анализ с помощью U-критерия Манна-Уитни.

На основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы о картине личности первого руководителя: для данного испытуемого характерна демонстративность, эгоцентризм, жажда власти и признания, определенные аспекты истерии, т.е. не только привлечение внимания к себе, но и манипулирование через соматические симптомы, попытки вызвать сочувствие. Также для данного руководителя характерны некоторые проявления паранойяльности, что указывает на склонность чувствовать заговоры, негативный настрой окружающих. Руководитель может остро реагировать на несогласие с его мнением, склонен насаждать свою точку зрения.

Относительно личности второго руководителя можно подчеркнуть следующее: для испытуемого характерно преобладание ипохондрических и психастенических черт, а также педантичность и дистимичность. Второго руководителя можно описать как более тревожного, пассивного, медлительного, скрупулезного, не очень коммуникабельного, серьезного и ригидного.

Напомним, что в большинстве своем данные не достигают высоких значений, т.е. ярко выраженной акцентуации. Только шкала «Демонстративность» у первого руководителя входит в диапазон высоких значений, остальные превалирующие шкалы обоих испытуемых находятся на границе с повышенными баллами.

Относительно сотрудников первой группы можно сделать следующие выводы: в коллективе имеется достаточно комфортная обстановка, а рабочее место не вызывает больших неудобств у сотрудников. Они не сильно заинтересованы в деятельности, которая составляет их рабочие обязанности, для них большую важность составляет заработок. Взаимоотношения с руководителем не находят большого положительного отклика от его подчиненных. Результаты по данной группе указывают на определенную подавленность инициативы сотрудников. Давление со стороны руководителя

могло привести к подобной приглушенности инициативы со стороны его подчиненных.

После анализа данных по второй группе сотрудников нами были составлены выводы относительно их удовлетворенности трудом: во второй группе сотрудников выражен интерес к профессиональной деятельности. Благоприятно сочетается с указанной тенденцией и удовлетворенность достижениями в работе, так как это показывает, насколько ценят сотрудники свои старания, не обесценивают проведенную работу. Однако, испытуемые могут все же несколько недооценивать свою компетентность и не рассчитывают на многое, хотя старание и ответственность проявляют. В этом проглядываются либо проявления перфекционизма, либо немного заниженной самооценки. Имеется доля дискомфорта в коллективе, а при взаимодействии с руководителем данные несколько выше. Испытуемые в данной группе в равной степени относятся к заработку и к работе как к чему-то значимому.

Заключение.

Несмотря на обилие подходов к рассмотрению личности руководителя, которое указывает на отсутствие у авторов единства в определении компонентов многоуровневой структуры личности руководителя, сквозь большинство подходов прослеживается важность рассмотрения особенностей личности руководителя. Руководитель не только координирует процесс работы и указывает направление развития и организует управление, но и оказывает влияние на атмосферу в коллективе. От руководителя во многом зависит то, какие сотрудники будут работать рядом с ним, а также то, как будут развиваться взаимоотношения между ними и руководством, и между самими сотрудниками.

В данной работе особый интерес представляют особенности акцентуаций личности руководителя, т.е. наиболее ярко выраженные черты личности. При рассмотрении сотрудников мы обратились к уровню удовлетворенности трудом. В нашей работе была выдвинута гипотеза о том,

что особенности проявления акцентуаций личности руководителя взаимосвязаны с характеристиками общей удовлетворенности трудом сотрудника.

По результатам проведенного исследования были выявлены значимые различия между результатами подчиненных двух руководителей с разными картинами акцентуаций по определенным аспектам удовлетворенности трудом. К ним относится интерес к работе, уровень притязаний в профессиональной деятельности и предпочтение выполняемой работы зарплате. Кроме того, были выявлены тенденции по иным аспектам удовлетворенности трудом, а также по общему показателю, которые не нашли статистического подкрепления, но представляют интерес при дальнейших исследованиях в рамках данной тематики. В процессе исследования гипотеза была подтверждена. Был представлен качественный анализ личности каждого руководителя по особенностям акцентуаций личности, а также представлен анализ выраженности удовлетворенности трудом в двух группах сотрудников.

Результаты исследования могут быть полезны при планировании тренинговых программ для руководителей, чтобы несколько «смягчить» воздействие их особенностей личности на подчиненных, при составлении критериев отбора на руководящие посты, при составлении тренинговых программ и рекомендаций для сотрудников по выстраиванию личностных границ, адаптации к условиям трудовой деятельности.