

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 общественной работой студентов
университета в связи с личностными особенностями руководителя
студенческих объединений.**

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
БАКАЛАВРА**

студента (ки) 4 курса 461 группы

направления

(специальности)

37.03.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Яшиной Маргариты Алексеевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

(руководитель)

Доцент, к.социол.наук.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Понукалин А.А.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Профессор, д.психол.наук.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Аксеновская Л.Н.

инициалы, фамилия

Саратов 2021

В вузах Российской Федерации с каждым годом все популярнее становятся студенческие объединения. Молодежные самоуправления в образовательных учреждениях сейчас осуществляют большую роль в образовании и самообразовании студентов. Важность студенческого самоуправления велика. В современном мире многие проекты, разработанные студенческими объединениями, являются интересными на региональном и федеральном уровне.

Именно с помощью студенческого самоуправления с администрацией высшего учебного заведения решаются важные задачи по улучшению образовательного учреждения, внедрению новых и значимых для студентов положений, основной целью: защита и представление прав и интересов учащихся. Студенты, объединенные в такие коллективы, чувствуют себя частью чего-то важного для образовательной организации.

Каждая образовательная организация должна позаботиться о создании системы студенческого самоуправления для гармоничного развития личности студента. Также в связи с быстрым развитием общества, студенческие объединения постоянно нужно совершенствовать и корректировать, мне кажется, очень важно проводить исследования на эту тему. Студенты это всегда начало любой профессии, ведь именно в студенческие годы молодые люди начинают работать, практиковаться. Руководители всегда обращают внимание, насколько активен человек, проявляет или проявлял ли себя в студенческие годы. Многие активисты занимают не маленькие должности в будущей профессии, ведь они овладели организаторскими навыками еще на 1 курсе и в дальнейшем не сдавали своих позиций в руководстве.

К сожалению, не все студенты вступают в студенческий совет и желают помогать и способствовать развитию факультета/университета. Конечно, не все учащиеся хотят брать на себя ответственность, в связи с их личностными особенностями, также в этом, возможно, есть вина руководителя студенческого совета и самой образовательной организации.

Цель исследования: найти связь между мотивацией к успеху и склонностью к риску у руководителей, в связи с удовлетворенностью трудом студентов (сотрудников студенческих объединений).

Объект: личности руководителей и студентов (сотрудников студенческих объединений).

Предмет исследования: мотивация к успеху и склонность к риску руководителей, удовлетворенность трудом студентов (сотрудников студенческих объединений).

Гипотеза: существует связь между мотивацией к успеху и склонностью к риску у руководителей и удовлетворенностью трудом студентов (сотрудников студенческих объединений).

Задачи:

1. Исследовать руководителей (председателей) студенческого совета.
2. Исследовать удовлетворенность трудом у членов студенческих организаций.
3. Понять, существует ли связь между мотивацией к успеху и склонностью к риску у руководителей и удовлетворенностью студентов трудом.

Методы исследования:

- Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т.Элерса.
- Личностная готовность к риску (А.М. Шуберт).
- Интегральная удовлетворённость трудом (Батаршев А.В., 2005 год.)

Научная новизна: подобраны методические средства, которые позволят отследить связь между мотивацией, склонностью к риску руководителей и удовлетворенностью трудом сотрудников в студенческих советах Университета

Практическая значимость работы заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы в Университете для создания эффективных команд в студенческих советах, а также для написания и проведения программ тренинга личностного развития студентов.

Изучив большое количество литературы на интересующие темы, можно сделать заключение, что в основном задачи руководителя сводятся к организационным моментам в жизни организации. Он ответственен за отношения внутри организации, за исполнение качественной работы его подчиненных, также он координирует действия работников, принимает решения за всех и многое другое.

Стоит отметить, что у каждого руководителя присутствует свой стиль управления командой, данный и устоявшийся стиль руководства служит характеристикой качества деятельности руководителя, определяет его способности достигать эффективности в управленческой деятельности, указывает на способность создавать в коллективе приемлемую атмосферу, направленную на развитие благоприятных взаимоотношений в коллективе.

Стиль руководства определяется тем, как руководитель влияет на свой коллектив через их инициативу и увлеченность, позволяющих реализовать цели, стоящие перед коллективом.

Эффективное управление организацией, трудовым коллективом зависит от знания социально-психологических качеств, которые выражены в управленческом влиянии и воздействии. Находясь в трудовом коллективе организации, люди вступают в различные социальные взаимоотношения, которые диктуют им характер деятельности и поведения. В научной литературе выделяют, в первую очередь, производственно-экономические отношения, такие отношения, где люди находятся в процессе производства определенной продукции.

Феномен удовлетворенности трудом есть гармоничное состояние требований, которые могут быть отнесены к различным условиям трудовой деятельности, наполнением компетенций, а также в субъективном оценивании человеком нужности реализовать свои запросы на своем рабочем месте.

Удовлетворенность трудом может быть результатом оценочных суждений сотрудников, обращенных к своей работе, определенным ее аспектам. Это и есть главный маркер адаптации сотрудника в современной организации. В рамках психологии труда принято определять удовлетворенность трудом через частичную характеристику, а также и как общий показатель.

В исследованиях, касающихся удовлетворенности трудом, структура удовлетворенности рассматривается в большинстве случаев в виде структуры мотивов или факторов удовлетворенности.

В работе были использованы следующие методики:

Для исследования председателей (руководителей) мы использовали две тестовые методики.

Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т.Элерса. В данном опроснике 41 вопрос, на каждый из которых ответ «да» или «нет», далее подсчитывается общая сумма баллов только тех вопросов, которые учитываются (текст опросника, инструкция и ключ представлен в приложении А.). При диагностике личности на выявление мотивации к успеху Элерс исходил из положения: Личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает средний или низкий уровень риска. Ей свойственно избегать высокого риска. При сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к успеху. Проведенные ранее исследования показали, что люди, умеренно и сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху — достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху.

К тому же людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска.

Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (ориентирование на защиту), то это препятствует мотиву к успеху — достижению цели.

Личностная готовность к риску (А.М. Шуберт).

Данная методика позволяет оценить степень готовности к риску, всего в ней 25 вопросов (текст опросника, инструкция и ключ представлен в приложении Б). Риск понимается как действие наудачу в надежде на счастливый исход или как возможная опасность, как действие, совершаемое в условиях неопределенности.

Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защите). Готовность к риску связана прямо пропорционально числу допущенных ошибок. Исследования также показали, что:

- с возрастом готовность к риску падает;
- у более опытных работников готовность к риску ниже, чем у неопытных;
- у женщин готовность к риску реализуется при более определенных условиях, чем у мужчин;
- у военных командиров и руководителей предприятий готовность к риску выше, чем у студентов;
- с ростом отверженности личности в ситуации внутреннего конфликта растет готовность к риску;
- в условиях группы готовность к риску проявляется сильнее, чем при действиях в одиночку, и зависит от групповых ожиданий.

Для исследования членов студенческих советов мы использовали следующую тестовую методику: Интегральная удовлетворённость трудом (Батаршев А.В., 2005 год.). С помощью данной методики мы можем определить не только общий уровень удовлетворённости трудом, но и такие его составляющие как:

- Интерес к работе
- Удовлетворённость достижениями в работе
- Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами
- Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством
- Уровень притязаний в профессиональной деятельности
- Предпочтение выполняемой работы заработку
- Удовлетворённость условиями труда
- Профессиональная ответственность.

Сама методика включает в себя 18 утверждений. Сотрудникам дается право выбрать устраивающий их вариант ответа при рассмотрении каждого утверждения. Далее мы суммируем баллы и выводим среднюю величину удовлетворенности трудом по 8 параметрам.

4. Математико-статистические методы.

Любое эмпирическое исследование сосредоточено на изучении взаимосвязей двух или более переменных. Мы решили применить коэффициент корреляции r -Пирсона.

Полученные результаты нашего исследования позволяют сделать следующие выводы.

Проведя анализ мотивации к достижению к успеху, мы отметили следующие факторы:

- У руководителя №1 был выявлен умеренно высокий уровень мотивации к достижению успеха (19 баллов). При такой мотивации человек активен, ответственен, инициативен и настойчив в достижении цели.

- У руководителя №2 был выявлен средний уровень мотивации к достижению успеха (16 баллов). Данный руководитель, скорее, будет осторожен, у него могут возникать проблемы с уверенностью в себе и своих силах, когда нужно быстро принять решение.

- У руководителя №3 был выявлен слишком высокий уровень мотивации к достижению успеха (22 балла). В основе активности такого руководителя лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность, а личностная активность зависит от потребности в достижении успеха.

- У руководителя №4 был выявлен умеренно высокий уровень мотивации к достижению успеха (19 баллов). Активный, целеустремлённый и ответственный человек, личность видит свою цель и идет к ней.

Продолжая работать с руководителями, мы провели анализ готовности к риску и получили следующие результаты:

- У руководителя №1 имеется достаточно высокая склонность к риску (22 балла). Готовность к риску связана прямо пропорционально с числом допущенных ошибок. Стоит отметить, что в условиях группы готовность к риску проявляется сильнее, чем при действиях в одиночку, и она также зависит от групповых ожиданий. Поэтому мы можем говорить о том, что данный руководитель может положиться на своих сотрудников, ведь он знает, что в одиночку ему все не совершить, умеет правильно делегировать обязанности в управляемом им коллективе.

- У руководителя №2 выявлена очень низкая склонность к риску - всего 1 балл. Это может говорить о большой осторожности и не склонности к риску, данный руководитель, скорее, не пойдет на риски, а оставит все как есть. Также он может переживать, что его не поддержит коллектив в его рискованном поступке и поэтому он часто осторожничает.

- У руководителя №3 выявлена низкая склонность к риску - 1 балл.

- У руководителя №4 выявлено среднее значение склонности к риску (10 баллов). Такой руководитель может пойти на риски, но обдуманно, взвешенно, может даже после обсуждения с коллективом.

Далее, мы решили дать сокращения двум совмещенным методикам на руководителях и получили такие выводы:

№1 УВМВГ (умеренно высокая мотивация к достижению успеха и высокая готовность к риску), совместив две методики, мы можем говорить, что личность готова идти на большие риски и также достаточно целеустремлена, понимает свою цель и двигается к ней. Также, скорее всего, присутствует поддержка и взаимопонимание, руководитель чувствует, что, какое бы он решение не принял, сотрудники всегда на его стороне. Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи.

№2 СРМНГ (Средний уровень мотивации к достижению успеха и низкая готовность к риску), тут можно сделать вывод, что руководитель совсем не готов идти на риски, он даже не совсем и понимает ради чего.

№3 ВМНГ (Высокая мотивация к достижению успеха и низкая готовность к риску) руководитель целеустремлен, видит цель, но на риски не готов идти совсем. Я считаю, что в данном случае личность, замотивированная на большой успех и с большими надеждами на него, свойственно избегать высокого риска. Но в данном случае результаты показывают, что руководитель совсем не готов идти на риски, а ведь это, на мой взгляд, может сильно препятствовать достижению его цели.

№4 УВМСРГ (Умеренно высокая мотивация к достижению успеха и средняя готовность к риску), такой руководитель знает ради чего он находится в коллективе, целеустремленный, ответственный, готов пойти на обдуманные риски вместе с коллективом.

Обратимся к исследованию удовлетворенности трудом у членов студенческих советов. Тестирование прошли 11 студентов студенческого совета №1 (факультета психологии); 11 студентов студенческого совета №2 (механико-математического факультета); 21 студент студенческого совета №3 (института филологии и журналистики) и 11 студентов студенческого совета №4 (факультета компьютерных наук и информационных технологий). используя методику «Интегральная удовлетворенность трудовой деятельностью» А.В. Батаршева. Были получены следующие результаты:

1. Студенческий совет №1.

Описывая результаты, необходимо обратить внимание на то, что из всех параметров можно выделить несколько, имеющих высокое значение: удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, интерес к работе, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством. Сотрудников первого студенческого совета можно описать следующим образом: студенты довольны самим процессом своей работы, ее содержанием, довольны взаимоотношениями с руководителем, считают, что их работу оценивают по достоинству.

Стоит отметить, что наблюдается очень низкий уровень профессиональной ответственности, что может негативно сказываться на процессах управления в коллективе и уровень притязаний в профессиональной деятельности.

2. Студенческий совет №2.

Высокие уровни удовлетворенности мы обнаружили по следующим параметрам: удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, также удовлетворенность достижениями в работе. Данный коллектив студенческого совета включен в работу, им нравится взаимодействовать вместе, в коллективе понимают значимость каждого, коллеги сотрудничают, что сказывается на положительном результате работы.

Замечена низкая профессиональная ответственность в коллективе.

3. Студенческий совет №3.

В данном студенческом совете отмечается низкая профессиональная ответственность, уровень притязаний в профессиональной деятельности. Высокие уровни значения удовлетворенности мы обнаружили: удовлетворенность взаимоотношениями с руководством и удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками.

4. Студенческий совет №4.

Описывая результаты студенческого совета №4 необходимо обратить внимание на то, что из всех параметров можно выделить несколько шкал, имеющих высокое значение для коллектива: удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе.

Стоит отметить, что наблюдается очень низкий уровень профессиональной ответственности, что может негативно сказываться на процессах управления в коллективе и уровень притязаний в профессиональной деятельности.

По результатам прохождения участниками всех методик был проведен статистическо-математический анализ, с помощью критерия Пирсона.

На уровне значимости $p \geq 0,05$ было выявлено 2 значимые корреляционные зависимости, между следующими шкалами:

1. Склонностью к риску у руководителей и удовлетворенностью взаимоотношениями с сотрудниками. Мы считаем, что чем больше руководитель склонен к риску, тем больше возрастает удовлетворенность взаимоотношениями у его сотрудников. Можно предположить, что руководитель-лидер (студент) готовый идти на риски привлекает своих сотрудников, в коллективе присутствует поддержка, взаимопонимание. Сотрудники понимают, что их руководитель идет на обоснованные риски и во всем его поддерживают.

2. Мотивацией на успех у руководителя и предпочтению выполняемой работы высокому заработку у сотрудников. Исходя из полученной корреляции можно предположить, что замотивированный, активный, целеустремленный руководитель может и умеет замотивировать своих работников, также хорошо оценивает работу.