

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

**«Лидерские качества личности сотрудников общеобразовательных
учреждений в связи с их стилем поведения в конфликте»**

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
БАКАЛАВРА**

студента (ки) 5 курса 511 группы

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

факультета психологии
наименование факультета, института, колледжа

Шамановой Елены Андреевны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)
доцент, к.соц.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А.А. Понукалин

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
профессор, д.псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н.Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2021

АВТОРЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа: 51 страница, 39 источников.

Тема: «Лидерские качества личности сотрудников общеобразовательных учреждений в связи с их стилем поведения в конфликте».

Структура работы: введение, основная часть (2 раздела), заключение, список литературы, приложения.

Объект исследования: сотрудники и руководители общеобразовательных учреждений.

Предмет исследования: определение лидерских качеств личности сотрудников общеобразовательных учреждений в связи с их стилем поведения в конфликте.

Цель исследования: найти связь между лидерскими качествами личности и стилем поведения в конфликтной ситуации.

Гипотеза исследования: существует прямая связь между лидерскими качествами сотрудников и их стилем поведения в конфликте.

Задачи:

- 1) Проанализировать понятия «лидерство» и «конфликт»;
- 2) По методикам Е. Жарикова и Е. Крушельницкого «диагностика лидерских способностей» и Томаса-Килмана «Поведение в конфликтной ситуации» выявить лидеров и узнать их стиль поведения в конфликте;
- 3) Провести качественный анализ результатов;
- 4) Выполнить статистический анализ результатов исследования;
- 5) Сделать выводы.

Инструментарий:

- 1) Методика определения лидерских способностей;
- 2) Методика определения стиля поведения в конфликтной ситуации;

3) Методы математической статистики (SPSS).

Актуальность исследования состоит в том, что создан комплекс методических средств, позволяющий отслеживать связь между способностями быть лидером и их стилем поведения в конфликтной ситуации.

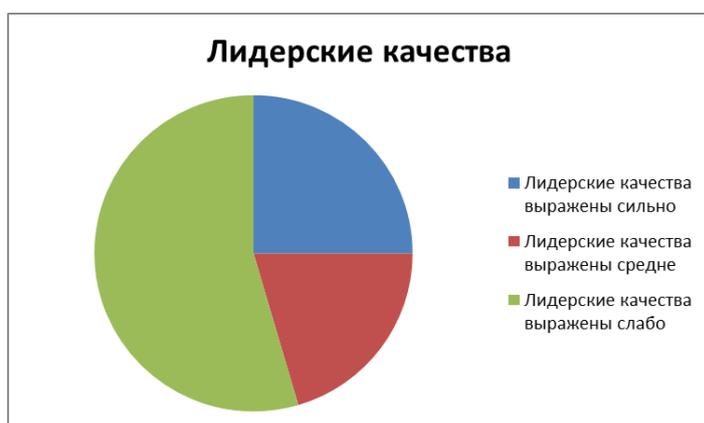
Практическая значимость определяется тем, что полученные данные исследования могут быть использованы в психологической практике при решении вопросов, связанных с управлением в общеобразовательных учреждениях, в тренинговой работе, а также при проведении профессионального отбора.

Тезисы по теоретической части: психология лидерства и конфликта.

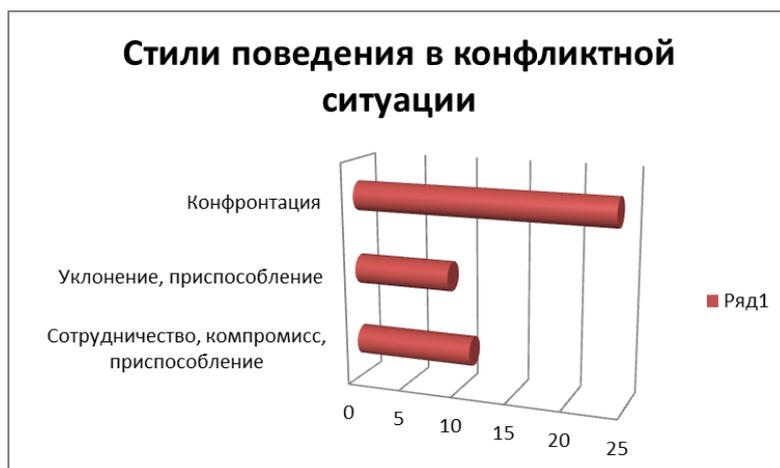
Характеристика методик:

1. Методика Е. Жарикова и Е. Крушельницкого «Диагностика лидерских способностей». Она помогает оценить способность человека стать лидером. Авторы теста отмечают, что у лидера должны быть развиты организаторские и коммуникативные способности.
2. Методика Томаса-Килмана «Поведение в конфликтной ситуации». Она позволяет выявить стиль поведения в конфликтной ситуации, а также увидеть личностную предрасположенность к конфликтному поведению.

Результаты исследования: 1 этап: Методика Е. Жарикова и Е. Крушельницкого «Диагностика лидерских способностей».



2 этап: Методика Томаса-Килмана «Поведение в конфликтной ситуации».



3 этап: Корреляционный анализ (по Спирмену) между массивами данных, полученных в результате диагностики по методикам Е. Жарикова и Е. Крушельницкого «Диагностика лидерских способностей» и Томаса-Килмана «Поведение в конфликтной ситуации».

Взаимосвязанные переменные		Значение корреляции и Спирмена
Первая группа испытуемых	лидерские качества со стилем поведения	,896*
Вторая группа испытуемых	лидерские качества со стилем поведения	,896*
Третья группа испытуемых	лидерские качества со стилем поведения	,923*

По результатам, проведенного эмпирического исследования, в рамках изучаемой проблемы, были сделаны следующие выводы:

1. Стиль поведения в конфликте связан с лидерскими качествами человека. Выявленные лидеры имеют целостное видение, системное мышление, выстраивают сознательное общение и имеют определенный стиль поведения в конфликтных ситуациях.

2. Благодаря корреляционному анализу по критерию Спирмена, была выявлена прямая взаимосвязь между лидерскими качествами и стилем поведения в конфликтной ситуации:

- первая группа: лидеры в конфликтных ситуациях используют несколько стилей: сотрудничество, компромисс и приспособление. Критерий Спирмена составляет 0,896;

- вторая группа: сотрудники, со средней выраженностью лидерских качеств используют в конфликтных ситуациях стили уклонения и приспособления. Критерий Спирмена составляет 0,896;

- третья группа: сотрудники со слабовыраженными лидерскими качествами используют конфронтацию. Критерий Спирмена составил 0,923.

По результатам исследования было выделено три группы сотрудников с различной степенью выраженности лидерских качеств, которым соответствуют определенный стиль поведения в конфликтной ситуации. Гипотеза о том, что существует взаимосвязь между лидерскими качествами сотрудников и их стилем поведения в конфликте была подтверждена.

Инновация исследования: создание новых возможностей для решения конфликтных ситуаций.