

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 удовлетворённость трудом сотрудников в связи со стилем  
управления руководителя.**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студента (ки) 4 курса 420 группы  
направления 37.03.01 «Психология»  
код и наименование направления

факультета психологии

наименование факультета

Уманец Дарьи Геннадьевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель:

доцент, к.социол.н.  
должность, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

А.А. Понукалин  
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

профессор, д.психол.н.  
должность, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

Л.Н. Аксеновская  
инициалы, фамилия

Саратов 2021 г.

## **Введение**

Развитие современного общества напрямую связано с постоянной конкуренцией с другими странами в сфере производства новых технологий, в том числе и управленческих. Научно-технический и социальный прогресс обострил социально-психологические проблемы, связанные с развитием современного коллектива. Актуальным становится изучение проблем, связанных с влиянием личностных качеств руководителя на успешность деятельности его подчиненных. Современное представление об управлении в организации строится на том факте, что сотрудник с его потенциалом рассматривается не только как ресурс, а как капитал образующий коллективную силу. Основой такой силы может служить удовлетворенность трудом сотрудника, что напрямую связано с тем, как принимает решения руководитель, демонстрируя тот или иной стиль своего поведения.

Следует отметить то, что понятию «удовлетворенность трудом», являющимся важнейшим потенциалом организации, посвящены работы многих ученых, таких как Ф. Герцберг, Е. Локк, Н. А. Калмакан, В. Д. Патрушев, А.Г. Здравомыслов, К.М. Гуревич и т.д. Так же, в контексте нашего исследования, необходимо выделить ученых разрабатывающих проблему межличностных отношений. Мы опирались на работы как отечественных (Б.Д. Парыгин, Н.Н. Обозов, Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовский) так и зарубежных (Я.Л. Морено, Л. Фестингер, Ф. Фидлер) авторов.

В современном управлении формируется новая элита профессионалов, способная использовать межличностные отношения как эффективное средство в управленческой практике. Успех такого управления зависит от профессиональных и личностных способностей руководителя. В своей работе мы обращаем внимание на стиль управления руководителя. От руководителя во многом зависит характер делового взаимодействия, варианты санкций/поощрений, а также их основания, могут отличаться стили руководства, дистанция власти и многое другое. Изучением личностных особенностей руководителей занимались Ч. Магерисон, Э. Какабадзе, К. Левин

и др., а рассмотрением межличностного взаимодействия в деловой сфере уделяли большое внимание Б.Г. Ананьев, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, М. Вебер, Т. Парсон, В.Н. Мясищев и т.д.

Теоретической и методологической базой исследования послужили идеи и концепции, содержащихся в трудах как классиков мировой социологической и психологической мысли, так и современных ученых, работающих в направлениях психологии управления, экономической психологии, социальной психологии, социальной философии. Использовались положения социально-психологической концепции совместной деятельности А.И. Донцова, А.Л. Журавлева, В.В.Спасенникова, Е.В. Шороховой, подходы к исследованию группы как субъекта совместной деятельности Б.Ф. Ломова, Г.М. Андреевой, А.В. Петровского, Е.М. Дубовской.

Таким образом, исследование связи удовлетворенностью трудом сотрудников со стилем управления руководителя - это весьма актуальная тема, требующая всестороннего изучения.

**Цель исследования:** найти связь между удовлетворенностью трудом сотрудников и стилем управления руководителя.

**Объект исследования:** личность руководителя и работников коммерческого предприятия.

**Предмет исследования:** особенности стиля управления руководителей и общая удовлетворенность трудом сотрудников.

**Гипотеза исследования:** общая удовлетворенность трудом сотрудников в трудовом коллективе связана с преобладающим стилем руководства.

В соответствии с целью и гипотезой были поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть теоретические основы проблемы стиля управления руководителя и удовлетворенности трудом сотрудников;
2. Организовать эмпирическое исследование, направленное на выявление связи между удовлетворенностью трудом сотрудников и стилем управления руководителя в трудовом коллективе;

3. Сформулировать выводы и рекомендации по результатам проведённого исследования.

В ходе проведения теоретического и эмпирического исследования использовались следующие методы:

Методы исследования:

1. Метод анализа литературных источников;  
2. Метод психодиагностики: методика «Стили руководства», экспертная диагностика стилей руководства, методика «Интегральная удовлетворенность трудом».

3. Метод математико-статистического анализа: количественный и качественный анализ данных эмпирического исследования, биноминальный критерий  $m$ ,  $U$ -критерий Манни-Уитни.

**Научная новизна:** подобраны методические средства, которые позволяют отследить связь между общей удовлетворенностью трудом сотрудников коллектива и стилем управления руководителя.

**Практическая значимость** работы в том, что результаты исследования могут быть включены в тренинговые программы развития персонала, использованы для отбора и оценки вклада руководителя в эффективность деятельности персонала, для моделирования взаимоотношений в диаде руководитель-подчиненный.

В первой главе сделан теоретический анализ проблемы удовлетворенности трудом сотрудника в связи со стилем управления руководителя. Были сделаны основные выводы.

Психологические исследования руководителя в первую очередь направлены на определение и соотношение понятий «руководитель» и лидер.

Основная задача руководителя представляется так: направляет работу других, отвечает за порядок в организации, лично отвечает за результативность деятельности коллектива.

Для нашего исследования при описании личности руководителя необходимо обратить внимание на то, как в психологической литературе проведен анализ деятельности руководителя в контексте его управленческой эффективности, связанной со стилем руководства. Руководителю в процессе управленческой деятельности применяет определенный стиль, свойственный только ему. Стиль руководства отражен в тех приемах, с помощью которых управленец побуждает коллектив к активному и творческому подходу к исполнению порученных ему обязанностей, а также в контроле результата деятельности подчиненных. 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.

Любое управление персоналом является одним из видов воздействия руководителя на сотрудников, стили руководства представлены как важные качества делового общения.

Стиль руководства определяется тем, как руководитель влияет на свой коллектив через их инициативу и увлеченность, позволяющих реализовать цели, стоящие перед коллективом. Само понятие стиля руководства захватывает широкий спектр действий. Такие действия определяются потенциальной способностью управленца рационально использовать свой труд и оказывать социально-психологическое и воспитательное воздействие на

коллектив, что проявляется в формировании конкретных отношений «руководитель - коллектив».

Стиль руководства это интегративная характеристика деятельности руководителя, взаимоотношений с подчиненными и особенностей деятельности.

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.

Во второй главе проведено эмпирическое исследование удовлетворенности трудом сотрудника в связи со стилем управления руководителя. Эмпирическая база исследования: настоящее исследование

проводилось в ТДК «Регион» г. Саратов. Исследовались два коллектива (2 руководителя и 29 сотрудников).

В работе были использованы следующие методы:

Для исследования стиля управления руководителя мы использовали две тестовые методики.

1. Для выявления ведущего стиля руководства использовалась методика «Стили руководства». Нас заинтересовала данная методика тем, что можно определить стили руководства с помощью самооценки. И нам важно то, что мы сможем определить не просто ведущий стиль руководства, а познаем и уровень выраженности этих стилей.

2. Экспертная диагностика стилей руководства. Данная методика, направленная на изучение трех классических стилей руководства, нам необходима для оценки своими сотрудниками управленческого поведения реального или потенциального руководителя в заданных ситуациях.

3. Для определения интегральной удовлетворённости трудом мы использовали методику А.В. Батаршева.

Полученные результаты нашего исследования позволяют сделать следующие выводы.

1. Исследование стилей управления руководителей.

Для первого руководителя характерен авторитарный стиль руководства. Сильно выражены качества лидера, выделяется его стремление к единовластию, он непреклонен и решителен в своих суждениях. Это очень требовательный руководитель и жесток в наказаниях, при этом наплеватьски относится к мнению своих подчиненных. Подчиненные чувствуют постоянное давление своего начальника. Сотрудники выделяют то, что руководитель вообще не желает признавать свои ошибки, не слушает советов подчиненных, даже если они качественные и эффективные. А, главное, руководитель никак не поддерживает творческую активность сотрудников.

Для второго руководителя характерен демократический стиль руководства. Руководитель поощряет и направляет устремления своих сотрудников, дает возможность действовать самостоятельно, особенно тем, кто наиболее способен, поддерживает инициативу сотрудников, готов к внедрению новых методов работы. Всегда оказывает моральную поддержку. Его можно назвать справедливым и тактичным в общении. Такого руководителя всегда волнуют, как профессионально развиваются его подчиненные, исследует их индивидуальные и социально-психологические качества личности. Подчиненные относятся с полным доверием к своему руководителю, сотрудники отмечают тот факт, что руководитель грамотно и в равной степени распределяет полномочия, при этом не боится делегировать полномочия и разделять ответственность. Сотрудники поощряются, если участвуют в совместном принятии решений.

2. Относительно исследования общей удовлетворенности трудом сотрудников нами сделаны следующие выводы.

Для первого коллектива (авторитарный стиль руководства) выявлен общий уровень удовлетворенности ниже среднего (36,2%). При этом можно выделить относительно высокое значение по трем параметрам: интерес к работе, уровень притязаний в профессиональной деятельности и удовлетворенность условиями труда. Такие сотрудники довольны самим процессом своей работы, ее содержанием, довольны тем как оценивают их результат труда, несмотря на авторитарное управление. В достижении цели нет особых затруднений, хотя сами цели видятся не совсем точными. Сотрудники считают группу для себя вполне референтной. Сотрудники удовлетворены условиями труда, они лояльны к своему руководству, но нет приверженности своей организации. Работники согласны с приказным способом управления, не сопротивляются организационным изменениям. Так же стоит отметить невысокие, а в какой-то мере низкие значения по таким шкалам как: удовлетворение достижениями в работе, взаимоотношениями с коллегами и предпочтение выполняемой работы зарплате. Сотрудники не

вполне заинтересованы в той деятельности, которая является содержанием их профессиональных обязанностей, важное целеустремление – это получение зарплаты.

Для второго коллектива (демократический стиль руководства) выявлен невысокий общий уровень удовлетворенности трудом (хотя процент общей удовлетворенности (37,9%) выше, чем в первой группе). Высокие уровни удовлетворенности мы обнаружили по следующим параметрам: интерес к работе и удовлетворение взаимоотношениями с коллегами. Так же можно выделить и такие параметры: удовлетворение взаимоотношениями с руководством (38%), уровень притязаний в профессиональной деятельности (40,3 %) и удовлетворение условиями труда (30%). Низкие значения, вызывающие большой интерес, были получены по шкалам предпочтения выполняемой работы зарплатку (22,5%) и профессиональной ответственности (21,3%). Сотрудникам нравится тот рабочий процесс, в котором они участвуют, прекрасно разбираются в содержании своей работы, понимают суть своей профессиональной деятельности, удовлетворены оценкой своей деятельности со стороны руководителя. Управление в коллективе нацелено на налаживание отношений в трудовом коллективе, что, в конечном счете, позитивно отражается на результатах труда сотрудников. В коллективе понимают значимость своей деятельности, коллеги сотрудничают друг с другом, развита система взаимопомощи. Интерес представляет тот факт, что, несмотря на демократический стиль управления, в коллективе наблюдается достаточно низкий уровень профессиональной ответственности. Мы это объясняем личностными качествами данных сотрудников, а именно внутренней степени их ответственности. Это, в конечном счете, может быть слабым местом данного коллектива, так как руководитель полагается на то, что сотрудники будут разделять ответственность в важных коллективных решениях, а работники с неохотой принимают ответственность на себя.

### 3. Данные статистического анализа.

Нами получены статистически достоверные данные соответствия результатов самодиагностики и экспертных оценок сотрудниками исследуемых коллективов по стилю руководства. Тогда исследуемые группы можно определить как устойчивые во времени, где у людей давно сложился стиль взаимодействия.

Мы нашли значимые различия по двум параметрам общей удовлетворенности трудом: интерес к работе и удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами.

В заключении мы, в качестве основного результата нашего исследования, выделяем следующее: стилевые особенности управления руководителя влияют на удовлетворенность трудом сотрудников. Как показало исследование, при авторитарном стиле управления выше напряжение между членами коллектива, чаще и острее конфликты, меньше интерес к труду и удовлетворенностью взаимоотношениями с коллегами и руководством. Стиль руководства это интегративная характеристика деятельности руководителя, его взаимоотношений с подчиненными и особенностей деятельности. В целом, управление в коллективе предопределяется личностными качествами руководителя, в том числе и стилем руководства. Ситуация сегодняшнего дня требует от руководителя реализации потенциальных возможностей личности, умения использовать в каждом конкретном случае адекватного стиля управления. Чем богаче арсенал управленческих приемов, тем проще и эффективней руководитель идет к поставленной цели.

Управление происходит через взаимовлияние и взаимодействие людей в коллективе, в результате чего возникает желание или не желание трудиться. Происходит адаптация сотрудника, который реагирует на требования, которые к нему предъявляются, он сравнивает данные ему возможности и соотносит их со своими запросами. На основе этого, человек формирует свое отношение к труду, возникает чувство удовлетворенности или не удовлетворенности трудом.

Нами была выдвинута гипотеза о том, что существует связь между стилем управления руководителя и общей удовлетворенностью трудом сотрудников. Мы нашли различия по двум параметрам общей удовлетворенности трудом: интерес к работе и удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами. Тогда мы можем сделать вывод о том, что существует тенденция к изменению параметров удовлетворенности трудом сотрудников в связи со стилем управления руководителя. Другими словами, демократический стиль управления вызывает больший интерес к работе у подчиненных, сотрудники ориентированы на партнерские отношения друг с другом.

Гипотеза нашего исследования нашла свое эмпирическое подтверждение. Полученные нами результаты могут быть использованы в тренерской работе психолога ведущего тренинги в организациях, для составления программ. Так же данные исследования могут быть использованы для отбора и оценки вклада руководителя в эффективность деятельности персонала, для моделирования взаимоотношений в диаде руководитель-подчиненный.