

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

Кафедра общей и социальной психологии

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРДЕРНОГО ТИПА ЛИЧНОСТИ И ТРУДОВОЙ
ВОВЛЕЧЕННОСТИ (ENGAGEMENT) В КОНТЕКСТЕ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
(НА ПРИМЕРЕ ДЕТСКОГО ФУТБОЛЬНОГО КЛУБА)**

Полное наименование темы бакалаврской работы

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА

Студента 2 курса 263 Группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

Ривера Кальдерон Анджи Татьяна

(ФИО студента)

Научный руководитель

д. психол. н., доцент

должность, уч. степень, уч. Звание

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Зав. Кафедрой

д. психол. н., доцент

должность, уч. степень, уч. Звание

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2021

Актуальность в настоящее время организации, в том числе спортивные, сталкиваются с интенсивной конкуренцией. Одним из основных стратегических подходов к конкуренции в этой среде является твердая уверенность в том, что люди являются одним из наиболее важных и фундаментальных ресурсов для достижения конкурентного преимущества.

В организационной сфере есть факторы, которые определяют уровень вовлеченности. Один из факторов, оказывающих наибольшее влияние на вовлеченность, связан с организационной культурой и типом личности лидера, поскольку сотрудники сталкиваются с изменениями, которые могут повлиять на их уровень вовлеченности. По этой причине организационная культура с определенным типом лидерства может вносить свой вклад в повышение уровня вовлеченности и должна быть одной из целей компаний, чтобы противостоять вызовам конкуренции.

Цель исследования - установить, существует ли связь между ордерным типом личности лидера и влиянием вовлеченности на организационную культуру тренеров детского спортивного футбольного клуба.

Объект исследования уровень трудовой вовлеченности тренеров Детского спортивного футбольного клуба.

Предмет исследования взаимосвязь между ордерным типом личности лидера и уровнем трудовой вовлеченности тренеров Детского спортивного футбольного клуба.

Гипотеза исследования: Существует взаимосвязь между ордерным типом личности лидера и уровнем трудовой вовлеченности тренеров Детского спортивного футбольного клуба.

Задачи исследования

1. Изучить теоретические источники о психологическом конструкте трудовой вовлеченности, организационной культуре, лидерстве и ордере подходе к изучению организационной культуры.
2. Применить диагностические методы для анализа ордере типа личности лидера и уровнем трудовой вовлеченности тренеров Детского спортивного футбольного клуба.
3. Проанализировать результаты и сделать выводы.

Научная база: тренеры детских командных видов спорта.

Основное содержание работы.

Глава I. Проблема вовлеченности в современной психологии.

Слово «вовлечение» в русском языке имеет семантическое значение в психологической сфере как состояние, когда индивид сознательно обрабатывает стимулы окружающей среды и участвует в их активном создании, поскольку оно представляет собой многомерное аффективно-когнитивное состояние с активностью.

Исследования показывают влияние позитивной психологии, основанной на позитивных и мотивационных аспектах человека в рабочем контексте.

Вовлеченность пытается найти сильные стороны и достоинства людей для достижения большей производительности на работе и лучшего качества жизни и характеризуется такими аспектами, Энергичность, Посвящение и поглощенность; Энергичность понимается вложение высоких уровней энергии и умственной адаптации во время выполнения задач, в которых преобладает желание приложить больше усилий и упорства даже в трудных ситуациях; Посвящение отражает вовлеченность сотрудника в свою работу, а также такие важные чувства, как энтузиазм, вдохновение, гордость и стремление преуспеть;

Поглощение направлено на погружение и полную концентрацию сотрудников на работе, так что они теряют счет времени из-за удовольствия от работы.

Сотрудник с высоким уровнем вовлеченности будет в основном мотивирован выполнять свои задачи с упорством и концентрацией, поэтому кадровая политика должна способствовать повышению уровня вовлеченности, потому что это положительно влияет на результаты организации, а это, в свою очередь, имеет решающее значение. руководство супервайзеров для достижения таких эффектов.

Модель требований и ресурсов, что каждая организация включает в себя различные типы требований и ресурсов для положительной работы. Модель гибкая в том смысле, что она зависит от ваших потребностей и способствует вовлечению. Требования - это характеристики организации, которые требуют физических и психологических усилий со стороны сотрудника. Ресурсы обладают мотивационным потенциалом, позволяющим увеличить вовлеченность в работу. Эта модель включает в себя два процесса: один - это ухудшение здоровья из-за высоких требований, которые истощают сотрудника, а другой - процесс мотивации, в котором ресурсы эффективно переносят потребности в рабочей силе, содействуют участию, которое дает положительные результаты, такие как приверженность, качество служебное и сверхролевое поведение в организации.

Регулирование в процессе модели DRL направлено на понимание деятельности человека в стрессовых условиях, что требует мобилизации и управления умственными усилиями. Эти рабочие ресурсы являются физическими, социальными и организационными и связаны с вовлечением в работу, например, социальной поддержкой со стороны коллег или начальства, наставничеством, обратной связью, разнообразием задач, ответственностью и автономией работы. Эти социальные ресурсы, которые способствуют вовлечению, то есть социальная среда, такая как руководители или начальство,

играют важную роль в улучшении и поддержании эмоционального и психосоциального климата в группе. Образцовый лидер характеризуется целеустремленностью и развитием социально-эмоциональных компетенций.

Выбор методологических основ данного социально-психологического исследования основан на следующих концепциях:

- методология: система принципов научного познания, объяснительных моделей и методов исследования;
- Уровневая структура методологии состоит из философского уровня (постмодернизм предполагает создание новых принципов построения парадигмы всеобщей цивилизации, с помощью которых человечество сможет выйти из кризиса и создать условия для дальнейшего развития.), уровень общенаучной методологии (уровень общенаучных принципов и форм исследования), включает уровень частной методологии (специфическая научная методология) и уровень специфической методологии (методология и техника исследования).

Поэтому метод исследования проводился следующим образом:

Наблюдение и теоретический поиск, в соответствии с предыдущими исследованиями, проведенными в области психологии и организационной культуры в ходе обучения на степень магистра, привели к мысли о продолжении исследования других типов психологических конструкций, которые влияют на производительность и производительность членов организации. Поэтому был проведен исчерпывающий теоретический, информативный и литературный поиск по исследованиям в области позитивной психологии, организационной культуры, типа лидерства, вовлеченности в работу и гигиены труда в организациях.

Мы сочли более удобным подход к вовлечению с точки зрения Шауфели и др. (2002), поскольку проверка биографических данных дала нам представление о том, что было сделано раньше, как это делается, а также о пробелах, которые

все еще сохраняются в литературе, и о вопросах, которые еще предстоит решить. Наиболее актуальная информация была собрана и представлена в главе I.

Методика рабочего вовлечения по шкале Утрехта в особенностях наполнения и структуры компонентов также применяется к методике определения уровня благополучия на работе. Испытуемые заполняют методику вместе с психологом, который проводит исследование в режиме диалога. Этому разговору предшествует ознакомление интервьюируемого с основными положениями концептуализации термина, подлежащего исследованию в данном случае взаимодействия. Анкеты, которые заполняет испытуемый, содержат полностью открытую информацию об оцениваемых параметрах. Опрашиваемый имеет право задавать вопросы психологу, давать необходимые комментарии с его точки зрения, вся полученная от испытуемого информация заносится в результаты исследования и позволяет более детально интерпретировать полученные данные.

Глава II. Организационная культура как социально-психологический феномен .

Определения концепции организационной культуры выделяют когнитивные элементы культуры, такие как предположения, убеждения и ценности. Для исследования мы начнем с определения организационной культуры как тех «паттернов убеждений и базовых предположений, которые группа создает, обнаруживает или развивает при решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции, придавая им достоверность благодаря своему прошлому опыту и, следовательно, достойны того, чтобы быть переданными новым членам как правильный способ воспринимать, думать и чувствовать в отношении этих проблем.

В контексте порядкового подхода под феноменом лидерства понимается этико-детерминированный фактор, тесно связанный с проявлением властной

функции лидером-лидером. В рамках порядкового подхода под организационной культурой понимается этически детерминированный сложный социально-психологический порядок, включающий организационные (внешние) и личностные (внутренние) аспекты. Основная функция организационной культуры - упорядочить все виды деловой активности, которые вовлечены в процесс решения тех целей и задач, которые стоят перед компанией. В порядковом подходе рассматриваются три основных вида деятельности архаичного человека, из которых уже начали складываться другие узкоспециализированные. Речь идет о воспроизводстве, которое подразделяется на социальное и биологическое, а также на «литургию» и агрессию.

Три основных вида деятельности стали основой для создания трех устойчивых базовых типов социокультурной практики (брак, война, религия). Эти типы практик, в свою очередь, приводят к формированию следующих типов социальных организаций: семьи, армии и церкви. Существует три типа личности лидера: лидер - «Родитель», лидер - «командир» и лидер - «пастор».

Лидер является производителем организационной культуры и вступает в контакт с другими участниками управленческого взаимодействия. В результате в компании формируются определенные типы управленческого взаимодействия: «родительский», «командный» и «пастырский»). Лидер действует как деятель организационной культуры, поэтому процесс формирования или изменения организационной культуры всегда должен начинаться с личности лидера организации. Именно изменения на уровне личности руководителя компании влияют на аналогичные изменения на уровне управленческой команды и организации.

Таким образом, семантическая система лидера состоит из основных этических (инвариантных) и функциональных значений. Основные этические значения, такие как смерть - жизнь, борьба - сотрудничество, ухудшение - преодоление, безответственность - ответственность, представляют собой

семантическую систему координат личности лидера, которая руководит им и остается неизменной. Этические смыслы и определение критериев оценки действий по шкале «хорошо-плохо».

Лидер выступает как наиболее значимый носитель концепции организации, поскольку он развивает и закрепляет главную идею, миссию и, следовательно, вносит решающий вклад в развитие организационной культуры. Основная структура личности лидера - это его смысловая система, которая должна определять как взаимодействие, так и все виды деятельности организации.

В основе каждого подотряда или подотряда лежит его собственная этическая и семантическая система. Этико-семантическая подсистема в порядковом подходе имеет двухуровневую структуру. Первый уровень состоит из функциональных этических значений, которые связаны с подотрядами организационной культуры. Второй уровень состоит из основных этических значений, которые включают четыре пары семантических диад. Каждый подотряд имеет описательную модель, которая отражает соответствующую семантическую систему. Руководители абсолютно всех компаний, независимо от отрасли, сталкиваются с тремя ключевыми проблемами: выживанием, развитием и расширением.

На уровне конкретной методологии мы опираемся на стержневую концепцию организационной культуры (Л.Н. Аксеновская). На уровне частной методологии мы опираемся на рдерная концепция организационной культуры (Л.Н. Аксеновская). На уровне конкретной методологии мы используем следующий набор методов и методик. Ордерная методика №4. Оценка выраженности ордерных характеристик личности лидера (определение ордерного типа личности лидера). Особенности заполнения и структуры приказов диагнозов распространяются и на методику определения порядкового типа личности руководителя. Испытуемые заполняют методику вместе с психологом, который проводит исследование в режиме диалога. Этому

разговору предшествует ознакомление интервьюируемого с основными диспозициями порядковой модели организационной культуры. Заполненные испытуемым анкеты, как и в предыдущих версиях заказа исследований, полностью раскрывают информацию об оцениваемых параметрах. Опрашиваемый имеет право задавать вопросы психологу, давать необходимые комментарии с его точки зрения, вся полученная от испытуемого информация заносится в результаты исследования и позволяет более детально интерпретировать полученные данные.

Глава 3. Эмпирическое исследование взаимосвязь ордерного типа личности лидера и трудовой вовлеченности (engagement) в контексте организационной культуры (на примере детского футбольного клуба).

Исследование проводилось с применением Утрехтской шкалы вовлеченности на работе. Эта шкала оценивает положительное аффективно-мотивационное состояние, связанное с благополучием на работе, которое включает де и вовлеченность, которая включает три компонента Энергичность, Посвящение и Поглощение. Оценивается по шестибалльной шкале Лайкерта в диапазоне от 0 до 6; где 0 (никогда или совсем не), 1 (почти никогда или несколько раз в год), 2 (несколько раз или один раз в месяц или реже), 3 (регулярно или несколько раз в месяц), 4 - (много раз или раз в неделю), 5 - (почти всегда или несколько раз в неделю) и 6 - (всегда или каждый день). Тест UWES занимает от 5 до 10 минут, он был применен индивидуально к 4 тренерам Детского спортивного футбольного клуба. Инструкции, представленные в форме вверху UWES, применяются самостоятельно. Средний балл по трем субшкалам UWES получается путем сложения оценок каждой конкретной шкалы и деления ее результата на количество пунктов соответствующей субшкалы. Таким образом, UWES может дать три частичных балла, соответствующих каждой подшкале, и общий балл в диапазоне от 0 до 6 баллов.

Мы также используем метод. ° 4. Оценка выраженности ордерных характеристик личности лидера (определение ордерного типа личности лидера), дающего нам представление об этико-смысловой системе. лидера. Особенности наполнения и структуры приказов диагнозов распространяются и на методику определения порядкового типа личности руководителя. Испытуемые заполняют методику вместе с психологом, который проводит исследование в режиме диалога. Этому разговору предшествует ознакомление интервьюируемого с основными диспозициями порядковой модели организационной культуры. Заполненные испытуемым анкеты, как и в предыдущих версиях заказных исследований, содержат полностью открытую информацию об оцениваемых параметрах. В анкете девять конкретных ситуаций, из которых три отрицательные, три положительные и три нейтральные. В каждой ситуации респондент получает на выбор три ответа: реакция лидера - «Родитель»; Реакция лидера - «командир»; Реакция лидера - «пастырь». Испытуемый должен записать готовность показать каждую из трех реакций (существующее состояние) в столбце «Оценка». И по такому же принципу установите реакцию желаемого состояния: оставьте ее на том же уровне, увеличьте или уменьшите реакцию существующего состояния. Результат рассчитывается путем сложения всех баллов по каждой из реакций: лидер - «Родитель»; лидер - это «командир», а лидер - «пастор». Раздел «Желаемое состояние» обрабатывается таким же образом.

Затем выполняется метод корреляции людей, чтобы идентифицировать отношения между двумя или более переменными, чтобы определить, связаны ли они или «коррелированы». Сначала измеряются два фактора, затем используется статистический метод, чтобы узнать меру корреляции.

Результаты Согласно методике (Утрехтская шкала участия в работе и порядковая диагностика выраженности характеристик личностного подотряда

руководителя) для каждого респондента были получены следующие результаты:

Респондент 1 высокий уровень приверженности работе над 3 компонентами и в большей степени отреагировал на «пастора», что проявляется в его стремлении соответствовать идеалу, а также на «отца», заботящегося об эмоциональном единстве в коллективе, и, наконец, на «командира», на котором акцентируется внимание в основном по поставленным реальным целям и достижению результатов в своей сфере деятельности.

Респондент 2, высокий уровень приверженности работе над 3 компонентами и больше отреагировал на «пастора», что проявляется в его стремлении соответствовать идеалу, а также на «отца», заботящегося об эмоциональном единстве в команде, и, наконец, на «командира», кто он ориентируется в основном на поставленные реальные цели и ориентируется на достижение результатов в своей сфере деятельности.

Респондент 3 высокий уровень приверженности работе над 3 компонентами и больше отреагировал на «отца», заботящегося об эмоциональном единстве в коллективе, а также как на «пастыря», что проявляется в его стремлении соответствовать идеалу, и на последнем месте он «командир», который ориентирован в основном на поставленные реальные цели и ориентирован на достижение результатов в своей сфере деятельности.

Респондент 4 высокий уровень приверженности работе над 3 компонентами и больше отреагировал на «пастора», что проявляется в его стремлении соответствовать идеалу, а также на «отца», заботящегося об эмоциональном единстве в коллективе, и, наконец, на «командира», которым является Оно ориентируется в основном на поставленные реальные цели и достижение результатов в своей сфере деятельности.

выводы

- ✓ Уровень вовлеченности тренеров детских футбольных клубов очень высок (91,29%). Это определяет, что эти инструкторы демонстрируют высокий уровень энергии и умственной активности в своей рабочей среде, готовность и готовность вкладывать усилия и настойчивость, даже перед лицом трудностей, и гордость за свою работу.
- ✓ Директор компании, владелец спортивного футбольного клуба, главный тренер спортивной команды являются участниками той или иной модели управленческого взаимодействия и развивают свою деятельность на основе системы этических смыслов, соответствующей данной модели. Этические значения находятся в центре семантической системы культуры организации и регулируют организационное взаимодействие. В результате сотрудники под руководством руководителя перенимают его культуру. С помощью организационной культуры эффективное взаимодействие с членами команды происходит, когда сотрудники искренне принимают культуру лидера.
- ✓ В своей работе мы можем утверждать, что гипотеза о связи между типом распорядка личности лидера и уровнем занятости, умеренно положительная корреляция была обнаружена, так как переменные были близки к значению 1, но уровень Достоверность недостаточна, потому что количество образцов было ограничено и, следовательно, не давало общей ценности для анализа.
- ✓ Что касается порядковых характеристик «командир» и «пастырь», была обнаружена значительная корреляция с уровнем участия в работе.