

Василюк Екатерина Юрьевна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Влияние деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряженность в трудовом коллективе

Аннотация. В статье рассмотрены результаты исследования влияния деловых и личностных качеств руководителей на социальную напряженность в коллективе. Результаты были обработаны с помощью методики Терстоуна, с помощью одного из методов математической статистики. Также было проведено исследование по методике определения стиля руководства трудовым коллективом А.Л. Журавлевой.

Ключевые слова: коллектив, руководитель, лояльность, удовлетворенность, социальная напряженность, взаимоотношения.

Для выявления зависимости социально-психологического климата в коллективе от некоторых психологических характеристик личности руководителя, было проведено эмпирическое исследование, в котором принимали участие два коммерческих подразделения двух различных организаций: по 15 человек в каждом подразделении от 21 до 40 лет, с различным стажем работы (от 1 года до 7 лет), в каждом подразделении по 5 женщин и 10 мужчин. А также два руководителя этих подразделений (мужчины, 40 лет и 45 года), обладающие различными профессиональными качествами и навыками. Испытуемым были предложены бланки тестов, которые они заполняли после предварительной инструкции. К предложенному эксперименту в основном отнеслись с пониманием. Но настоятельно требовали полной конфиденциальности, вплоть до индивидуального тестирования каждого сотрудника. Процедура исследования проводилась с использованием

стандартных бланков и носила индивидуальный характер. Полученные бланки подверглись обработке с использованием ключей и были получены первичные результаты, которые были сведены в сводные таблицы.

Приведем результаты исследования по методике Терстоуна, которая позволяет измерять установки по отношению к любым объектам социальной действительности с учетом тех изменений, которые постоянно происходят вокруг нас. Процедура составления шкалы является доступной любому исследователю и позволяет получить инструмент измерения любой установки, актуальной для конкретной организации в данный момент времени. Для тестирования были использованы инструкция, карточки с суждениями о лояльном отношении персонала к организации, ответный лист. Испытуемому выдавались карточки с суждениями и ответный лист.

По результатам, полученным в ходе теста видно, что у пяти из пятнадцати сотрудников 1-ой организации лояльность оценивается как средняя. У остальных десяти сотрудников низкий показатель лояльности. А по результатам по тому же тесту, но во 2-ой организации у сотрудников следующие результаты: у девяти сотрудников лояльность оценивается как средняя, у пятерых – высокая оценка лояльности и один сотрудник имеет низкую оценку лояльности (0 б.).

Лояльное отношение к организации предполагает верность сотрудника целям, интересам, ценностям, направленности деятельности и сохранение собственности организации. Лояльное отношение можно трактовать как мотивацию человека работать на пользу организации, отстаивать ее интересы в различных сферах бизнеса.

© Также был использован тест «Удовлетворенность работой», который позволяет определить удовлетворенность работника микроклиматическими условиями труда, содержанием деятельности, взаимоотношениями с руководителями и коллегами, возможностью профессионального роста. Его результаты были обработаны с помощью метода математической статистики. Рассматривая методы математической статистики, применяемые для обработки

данных тестовых исследований, можно выделить группу методов которые могут описывать те или иные меры центральной тенденции. Такие меры указывают наиболее типичный результат, характеризующий выполнение теста всей группой. Самая известная из таких мер – среднеарифметическое значение (M).

Среднеарифметическое (или выборочное среднее) значение представляет собой среднюю оценку изучаемого в эксперименте психологического качества. Эта оценка характеризует степень его развития в целом у той группы испытуемых, которая была подвергнута исследованию (выборка испытуемых). Сравнивая среднее значение нескольких групп, можно судить об относительной степени развития у людей, составляющих эти группы, оцениваемого качества.

В 1-ой организации тест проходили 15 сотрудников ($n = 15$). Сначала будет найдено среднеарифметическое уровня удовлетворенности работой в 1-ой организации. Среднеарифметическое значение удовлетворенности (M)=3,5. То есть заметно, что сотрудники 1-ой организации не вполне удовлетворены своей работой.

Другой мерой центральной тенденции является мода (M_o) – наиболее часто встречающийся результат. В интервальном частотном распределении мода определяется как середина интервала, для которого частота максимальна. В ряду значений удовлетворенности модой является 5, потому что 5 встречается чаще любого другого числа, и наибольшее количество сотрудников поставили 5 баллов уровню, то есть все-таки большинство сотрудников вполне удовлетворены своей работой.

Третья мера центральной тенденции – медиана (M_e), – результат, находящийся в середине последовательности показателей, если их расположить в порядке возрастания или убывания. Найдем медиану выборки по важности, для этого упорядочим выборку, поскольку в ней 15 элементов, таким образом, медианой будет восьмой элемент – 4, что показывает удовлетворенность работой. При нормальном распределении результатов диаграмма распределения имеет форму, в соответствии с рисунком 1.

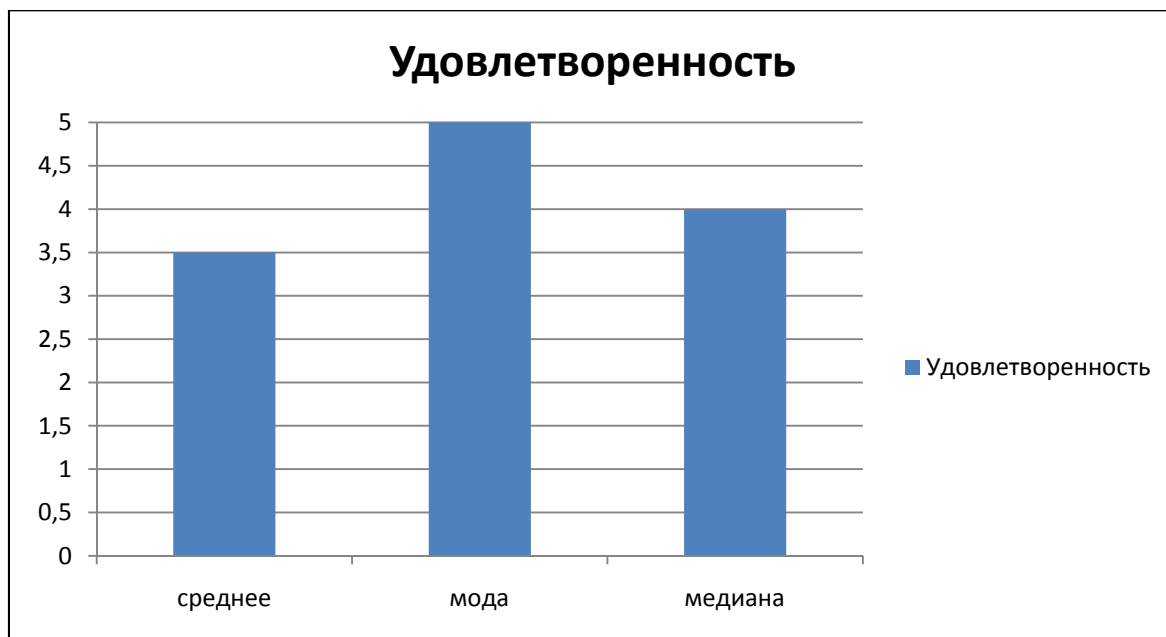


Рис. 1. Диаграмма распределения результатов тестирования

Аналогично были проведены исследования и во второй организации. Проанализировав результаты, можно сказать, что сотрудники 1-ой организации в целом, более удовлетворены своей работой, нежели сотрудники 2-ой, однако по среднеарифметическому значению видно, что есть сотрудник, который крайне неудовлетворен работой в организации, чего нельзя сказать про сотрудников 2-ой организации, там таких не наблюдается.

Было проведено исследование по методике определения стиля руководства трудовым коллективом А.Л. Журавлевой. Основная методика состоит из 27 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководства и коллектива. Методика направлена на определение стиля руководства трудовым коллективом.

Необходимо подсчитать сумму баллов по каждому из трех стилей руководства (Д – директивный, К – коллегиальный, П – попустительский, либеральный) в соответствии с ключом. Цифра в таблице означает балл данного ответа, буква – стиль руководства

Результаты опроса показали, что в 1-ой организации преобладает смешанный стиль руководства (12 из 15), причем с одинаково низкой выраженностью, что характерно в основном для неопытных руководителей. Во

2-ой организации преобладает коллегиальный стиль руководства (13 из 15), что говорит о том, что в таком руководителе требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины, стремление делегировать полномочия и разделить ответственность, демократичность в принятии решения.

Исходя из результатов качественного и количественного анализа нашего эмпирического исследования, можно сделать следующие выводы:

1. На социально-психологический климат в коллективе влияет лидерская позиция руководителя. При высоком уровне лидерства социально-психологический климат более благоприятный, чем при среднем уровне лидерства.

2. Улучшение социально-психологического климата сопровождается более высокой лояльностью работников к своей организации в целом.

3. Чем меньше удовлетворяются социальные потребности работников, тем хуже социально-психологический климат в коллективе.

Литература

1. Гриднева, Н. Как подобрать коллектив, с которым можно работать // Финансовые известия. 2007. 9 апреля.

2. Морозов А.В. Основы психологии: Учебник. Екатеринбург: Деловая книга, 2009.

3. Розанова В.А. Психология управления: Учебное пособие. М.: Интел-Синтез, 2004.