+7 (831) 4151727 | office@scipress.ru

Научно-издательский центр
ОТКРЫТОЕ ЗНАНИЕ
РИНЦ УДК ББК ГОСТ ISBN ISSN DOI SCOPUS COPYRIGHT

Онлайн заявка

Поиск

Главная Издательство Конференции Книги Журналы Монографии Конкурсы Контакты

Автору

- Этапы публикации
- Онлайн заявка
- Оформление статьи
- Договор оферты
- Определить УДК
- Оплата редакционно-издательских услуг
- Сроки публикации
- Наградные документы

Поиск

по журналам по конференциям
по монографиям по конкурсам

ФИО автора

УДК 159.9.07 Дата публикации 30.11.2021

Взаимосвязь стиля руководства и мотивации к достижению цели и успеха сотрудников

Першина Кристина Вячеславовна
Магистрант кафедру общая психология, Пензенского государственного университета, РФ, г. Пенза, kosmos.Crist@yandex.ru
Осин Роман Викторович
канд. психологических наук, доцент кафедры «Общая психология», Пензенского государственного университета, РФ, г. Пенза

Аннотация: В данной статье проводится эмпирическое исследование направленное на выявление связи стиля руководства и личностных особенностей сотрудников, а именно мотивации к достижению успеха. Было выявлено, что у сотрудников с директивным руководителем в большей мере наблюдается высокий уровень мотивации к достижению цели, к успеху.
Ключевые слова: стиль руководства, мотивация к достижению успеха, коллектив, психологические характеристики, личностные особенности.

The relationship between style leadership and motivation to achieve the goal and success of employees

Pershina Kristina Vyacheslavovna

Все журналы

Выберите журнал

Найти

Информационное письмо

Методика преподавания языка и литературы

Мы Вконтакте

Master student of the Department of General Psychology, Penza State University, Russia, Penza

Osin Roman Viktorovich

Ph.D in psychology, assistant professor, Penza State University, Russia, Penza

Abstract: This article conducts an empirical study aimed at identifying the relationship between leadership style and personal characteristics of employees, namely, motivation to achieve success. It was found that employees with a directive leader are more likely to have a high level of motivation to achieve the goal, to succeed.

Keywords: leadership style, motivation to achieve success, team, psychological characteristics, personality traits.

Правильная ссылка на статью

> *Першина К.В., Осин Р.В. Взаимосвязь стиля руководства и мотивации к достижению цели и успеха сотрудников // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2021. № 11 (64). Режим доступа: https://scipress.ru/pedagogy/articles/vzaimosvyaz-stilya-rukovodstva-i-motivatsii-k-dostizheniyu-tseli-i-uspekha-sotrudnikov.html (Дата обращения: 30.11.2021)*

Стиль руководства - это способ взаимодействия руководителя и подчиненных. Благодаря этому, руководитель воздействует на своих подопечных и влияет на их работоспособность. Это, пожалуй, один из самых важных факторов эффективной работы предприятия или организации. Стиль руководства благоприятно влияет на реализацию потенциальных потребностей подчиненных. Он раскрывает в них скрытый потенциал и возможности для успешной реализации трудовой деятельности [2, с. 112-124].

У каждого руководителя стиль управления свой. Это зависит от его психологических характеристик и личностных особенностей. Стиль руководства определяет то, какими приемами руководитель побуждает сотрудников к выполнению возложенных на них указаний и обязанностей. В тоже время стиль руководства может мотивировать к достижению успеха, а может и наоборот вызвать страх и переживания. Так же стиль руководства контролирует результаты деятельности подчиненных. Выбранный стиль руководства может способствовать осуществлению качественной деятельности управляющего. Стиль руководства формирует климат и атмосферу в коллективе [3, с. 105].

Стиль руководства зачастую определяется индивидуально-психологическими качествами руководителя. Но, не смотря на это, не исключают другие компоненты, формирующие стиль управления. Эти компоненты составляют некий субъективный элемент стиля, но стиль всегда имеет и общую объективную сторону. Так же стиль руководства может зависеть от его настроения и целей, которых он хочет добиться от подчиненных. Какой бы стиль не был выбран руководителем, его

Открытое знание | РИН...
Научные журналы, монографии РИНЦ
832 участника

Подписаться на новости
Подписка на новости
RSS-лента новостей
Ваш Email:
7 readers BY FEEDBURNER
Подписаться

выбор определяется осознанной целью, которая будет характеризовать способ и метод его воздействия [1, с. 116].

Так же существуют и другие компоненты стиля руководства, к ним относятся: закономерность руководства; специфика сферы деятельности; единые требования, предъявляемые к руководителям; индивидуально - психологические черты исполнителей (возраст, пол, профессия, интересы и прочее); уровень иерархии руководства; способы и приемы управления, которые используются вышестоящими руководителями [6, с. 212].

Стиль работы состоит не только из деятельности руководителя, он непосредственно сказывается на всех сторонах деятельности системы, в том числе и на подчиненных. Можно сказать, что от стиля руководства напрямую зависит результат проделанной работы сотрудников.

Таким образом, каждая организация представляет собой уникальную взаимосвязь индивидов, их целей и задач. Каждый руководитель - это уникальная личность, обладающая целым рядом способностей. Руководитель в своем роде это творец того стиля управления, который он использует и применяет на практике. Но при этом управляющий непосредственно учитывает множество условий и обстоятельств, в зависимости, от которых стиль получает свое конкретное назначение и содержание [4, с. 348-358].

Выбранный стиль представляет собой уникальное социальное явление, так как в нем отражены мировоззрение и убеждения руководителя. А так же стиль руководства во многом определяет результаты деятельности всей системы управления. И уже от этого напрямую будет зависеть эффективность работы всей организации.

Так же руководитель может применять к каждому подчиненному иной стиль руководства, который будет положительно сказываться именно на него.

На сегодняшний день можно выделить основные факторы, характеризующие стиль руководства:

- Требования, предъявляемые к управляющим в отношении их компетентности, ответственности, деловитости, личных качеств, нравственности, характера, темперамента и пр.;
- Специфика системы - ее цели, задачи, функции управляющего, управленческие структуры и технология управления;
- Особенности руководимого коллектива - его традиции и ценности, структура и уровень подготовленности, характер сложившихся в нем взаимоотношений;
- Окружающая производственная среда - обеспеченность материальными ресурсами, технологический уровень производства, форма организации труда, и так далее [5, с. 137].

Стиль работы состоит не только из деятельности руководителя, он непосредственно сказывается на всех сторонах деятельности системы, в том числе и на подчиненных.

Большинство исследователей выделяют следующие стили руководства:

- Директивный стиль (авторитарный);
- Демократический стиль (коллегиальный);
- Либеральный стиль (попустительский или анархический).

Директивный стиль управления характеризуется строгим доминированием руководителя. Для руководителя важно, что бы именно он один был у штурвала, что бы обо всем происходящем докладывали именно ему. Он в праве единолично принимать решения или отменяет их. С мнением коллектива ему не свойственно считаться, он считает, что лучше знает, что именно нужно подчиненным. Доминирующие методы управления это приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение поощрений и всякого рода льгот. Одним словом подчиненные просто лишены собственного мнения и инициативы. Для руководителя важнее результат, нежели чем самочувствие и интересы сотрудников.

Демократический стиль управления характеризуется тем, что обязанности одинаково распределены между подчиненными и руководителем. Руководитель является неотъемлемой частью коллектива. Он дает возможность подчиненным самостоятельно принимать решения и вести рабочий процесс. Подчиненные и руководитель являются одним целым, они тесно взаимодействуют между собой и дополняют друг друга.

Руководитель демократического стиля всегда прислушивается к мнение коллектива по всем вопросам, принимает коллегиальные решения. Руководитель заботится о климате внутри коллектив и старается всячески благоприятно влиять на него. Он регулярно и своевременно интересуется мнением сотрудников, спрашивает какие у них есть мнения и предложения. Руководитель общается с подчиненными исключительно на равных. Он прислушивается к их советам, всячески поощряет их за качественную работу. Но в определенных случаях по необходимости применяются приказы.

Либеральный стиль управления связан с тем, что отсутсвует прямое управление руководителя. Такой руководитель, можно сказать, «плывет по течению», он либо будет действовать так, как ведет себя коллектив, либо будет прислушиваться к вышестоящему руководству. Он предпочитает спокойную размеренную трудовую деятельность, старается не рисковать. Он похож на страуса, который предчувствуя надвигающуюся опасность прячет голову в песок. Предпочитает «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою личную ответственность. Работу может пустить на самотек. Старается ничего не контролировать. Такой стиль руководства более предпочтителен в творческом коллективе, где сотрудники включают свое видение проблемы и благодаря соим творческим способностям решают возникшие проблемы [7, с. 36-42].

Одно можно сказать точно, что не существует «плохих» или «хороших» стилей управления. Каждый индивидуален и хорош по своему. Под конкретную ситуацию подбирается определенный стиль. Важно что бы в руководителе могли сочетаться все перечисленные сити руководство. Только благодаря этому можно достичь золотой середины и благополучия в коллективе.

Мы решили провести исследование и проследить влияет ли стиль руководства на мотивацию к достижению успеха у подчиненных. Исследование проводилось поэтапно. В исследовании приняло участие 56 испытуемых (44 женщины, из них 2 руководителя и 10 мужчин) в возрасте от 27 до 37 лет. Для решения поставленных задач и проверки гипотезы нами был использован комплекс взаимодополняющих методов исследования, адекватных предмету исследования: анализ психологической литературы, тестирование.

В ходе эмпирического исследовании нами использовались следующие **методики:**

1. Тест на оценку силы мотивации к достижению цели, к успеху, предложенный Т. Элесом;
2. Методика определения стиля руководителя трудовым коллективом В. П. Захарова и Л. А. Журавлёва.

Все испытуемые были разделаны на две группы в соответствии с тем, как они работают в смене. Следовательно, получилось две группы, каждая из которых состоит из 28 человек – 23 женщины, одна из них руководитель и 5 мужчин. С помощью методики определения стиля руководителя трудовым коллективом, разработанной В. П. Захаровым и Л. А. Журавлёвым, было выявлено, что в первой группе руководителю присущ демократический стиль руководства, а во второй группе наблюдался руководитель с директивным стилем руководства.

Проведем сравнительный анализ различий уровня тревожности, самооценки и мотивации к достижению успеха с помощью критерия χ^2 Пирсона. Это непараметрический метод, который позволяет оценить значимость различий между фактическим (выявленным в результате исследования) количеством исходов или качественных характеристик выборки, попадающих в каждую категорию, и теоретическим количеством, которое можно ожидать в изучаемых группах при справедливости нулевой гипотезы.

Таблица 1. Измерение уровня мотивации к достижению успеха

Разряд	Fэмп1	Fэмп2	∑ Fэмп	Fтеор1	Fтеор2
Низкая	13	7	8	4	4
Средня	12	7	10	5	5
Умеренно высокая	4	15	8	5,5	5,5

Очень высокая	1	2	3	1,5	1,5
∑	30	31	28	16	16

N=(k-1)×(c-1)

N=(2-1)×(4-1)

N=3 (поправка не требуется)

Таблица 2. Эмпирические значения показателей мотивации

Разряд	Fэмп	Fтеор	Fэмп - Fтеор	(Fэмп – Fтеор)²	(Fэмп – Fтеор)²/ Fтеор
1	6	4	2	4	1
2	6	5	1	1	0,02
3	3	5,5	-2,5	6,25	1,13
4	1	4	-0,5	0,25	0,16
5	2	5	-2	4	1
6	4	5	-1	1	0,2

7	8	5,5	2,5	6,25	1,13
8	2	1,5	0,5	0,25	0,16
∑	32	32	0	23	4,98

χ^2 эмп = 5, 72

$\chi^{2к}$ критич (N=3) = 7,8 для P ≤ 0,05; 11,3 для P ≤ 0,01.

H0 – отклоняется;

H1 – принимается.

Вывод: Стиль руководства влияет на уровень мотивации к достижению успеха у подчинённых.

Для достижения поставленной цели и проверки выдвинутой гипотезы был выполнен теоретический анализ специальной психологической литературы, посвященной исследованиям тревожности, уровня самооценки и мотивации к достижению успеха.

По результатам проведенного эмпирического исследования мы можем заявить, что у сотрудников с директивным руководителем в большей мере наблюдается высокий уровень мотивации к достижению цели, к успеху (64,5%).

Список литературы

1. Аксененко Ю.Н., Каспарян В.Н. Социология и психология управления/ Ю.Н. Аксененко, В. Н. Каспарян - Серия «Учебники и учебные пособия». Ростов н/Д: Феникс, 2001. – 512 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева – М.: Аспект Пресс, 1998. – 376 с.
3. Вершигора Е.Е. Менеждмент: Учебное пособие. / Е. Е. Вершигора – М.:ИНФРА, 2009. – 256 с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин – М.: Юристь. 2013. – 496 с.
5. Журавлев А.А. Стиль современной психологии управления / А. А. Журавлёв - М.: изд., «Экономика»,2012 г.– 322 с.
6. Леонтьев А.Н. Психология руководителя / А. Н. Леонтьев - М.: изд. «Наука»,1996 г. – 576 с.
7. Марасанов Г.И. психолог в организации:Советы профессионалов / Г. И. Марасанов – М.: Когито

центр», 2002. – 86 с.

← Предыдущая статья
Счастье женщины-матери и конструкт «счастье материнства» в эпоху метамодерна

Следующая статья →
Организация педагогической поддержки выбора профиля обучения выпускников основной общеобразовательной школы (на примере работы классного руководителя)

Расскажите о нас своим друзьям:

Лицензия

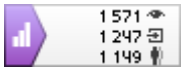
Это произведение доступно по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0 Всемирная.

Правила пользования сайтом

- Политика конфиденциальности
- Договор оферты
- Согласие на обработку персональных данных
- Политика обработки персональных данных

Мы в соцсетях

Статистика



© 2015-2020 Научно-издательский центр «Открытое знание»