

И. К. Вендорф

Научный руководитель: **О. Н. Мельникова**, старший преподаватель
УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины»,
г. Гомель, Беларусь

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Данная статья посвящена проблеме удовлетворенности трудовой деятельностью. В статье представлены результаты исследования удовлетворенности трудовой деятельности в коллективах СП ОАО «Спартак» с различным стилем руководства, которые показали наличие взаимосвязи между этими показателями и характер этой взаимосвязи. Представлен анализ уровня удовлетворенности трудовой деятельностью у сотрудников, руководители которых предпочитают тот или иной стиль.

Ключевые слова: стиль руководства, коллегиальный стиль, директивный стиль, попустительский стиль, удовлетворенность трудовой деятельностью, взаимосвязь.

Удовлетворенность трудовой деятельностью является одним из важных факторов повышения производительности и эффективности труда, является индикатором проблемных областей в организации, так как связана со многими организационными явлениями: продуктивностью и эффективностью трудовой деятельности, трудовой мотивацией, организационной лояльностью, вовлеченностью в работу, количеством прогулов и текучестью кадров. Повышение удовлетворенности трудовой деятельностью формирует положительное отношение к работе, вследствие чего приводит к повышению продуктивности и эффективности труда.

Анализ работ М. Аргайла, К. Замфира, А. Г. Шмелева, А. И. Зеличенко, В. А. Толочек, Л. В. Карташовой и др. позволил выделить внешние и внутренние факторы удовлетворенности трудовой деятельностью. Например, согласно классификации В. А. Толочек, к внутренним факторам можно отнести профессиональные качества (уровень знаний, навыков, профессиональный опыт), морально-нравственные и организационные качества (целеустремленность, дисциплинированность, ответственность, аккуратность), психологические качества (трудовая направленность, ПВК, тревожность, интернальность, агрессивность, склонность к риску), физиологические факторы (острые и хронические заболевания, пороги чувствительности анализаторов, возрастные изменения, вредные привычки), физические факторы (уровень развития силы, скорости, ловкости, выносливости) [1, с.46].

Вышеперечисленные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудовой деятельностью, однако существует предположение, что от выбора стиля руководства зависит не только авторитет управленца и эффективность его работы, но также эффективность и удовлетворенность трудовой деятельностью его сотрудников. Таким образом, оптимальный стиль руководства является одними из важных факторов удовлетворенности трудовой деятельности, успешности выполнения задач организации и коллектива [2, с. 90].

С целью изучения стиля руководства и удовлетворенности трудовой деятельностью нами было организовано и проведено исследование, которое проводилось на базе СП ОАО «Спартак». Выборочную совокупность составили 100 работников бисквитного, вафельного, карамельного цеха в возрасте от 19 до 56 лет со стажем работы от 0,6 года до 36 лет. В качестве психодиагностического инструментария использовались методика определения стиля руководства трудовым коллективом (В. П. Захарова, А. Л. Журавлева) [3]; опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» (А. В. Батаршева) [3]. В качестве метода математической статистики использовался метод ранговой корреляции Ч. Спирмена.

На первом этапе исследования нами было проведено изучение стиля руководства трудовым коллективом с помощью методики определения стиля руководства трудовым коллективом (В. П. Захарова, А. Л. Журавлева).

Результаты исследования стиля руководства трудовым коллективом, основанные на представлениях работников СП ОАО «Спартак», показали, что 37% работников указывают на то,

что их руководство использует директивный стиль. 25% работников считают, что их руководитель придерживается попустительского стиля руководства, 38% работников оценивают стиль своего руководителя как самый оптимальный стиль руководства – коллегиальный стиль.

Результаты исследования удовлетворенности трудом работников СП ОАО «Спартак» с разным стилем руководства их руководителей, полученные с помощью опросника «Интегральная удовлетворенность трудом» (А. В. Батаршева), представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты исследования удовлетворенности трудом работников СП ОАО «Спартак» с разным стилем руководства их руководителей, полученные с помощью опросника «Интегральная удовлетворенность трудом» (А. В. Батаршева)

Шкалы	Уровень	Работники, у руководителей которых выявлен стиль руководства		
		директивный (n = 37)	попустительский (n = 25)	коллегиальный (n = 38)
Интерес к работе	низкий	23	6	3
	средний	8	9	10
	высокий	6	10	25
Удовлетворенность достижениями на работе	низкий	9	11	7
	средний	24	10	21
	высокий	4	4	10
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	низкий	1	0	0
	средний	5	4	4
	высокий	31	21	34
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	низкий	29	0	0
	средний	8	7	0
	высокий	0	18	38
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	низкий	6	2	4
	средний	16	15	13
	высокий	15	8	21
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	низкий	22	18	21
	средний	12	2	14
	высокий	3	5	3
Удовлетворение условиями труда	низкий	13	5	2
	средний	18	12	12
	высокий	6	8	24
Профессиональная ответственность	низкий	3	5	5
	средний	26	17	24
	высокий	8	3	9
Общая удовлетворенность трудом	низкий	12	3	0
	средний	17	9	9
	высокий	8	13	29

На заключительном этапе исследования для выявления взаимосвязи стиля руководства и удовлетворенности трудовой деятельностью нами была проведена статистическая обработка данных с помощью метода ранговой корреляции Спирмена. Данный коэффициент предназначен для расчета силы и направления линейной зависимости между переменными исследования. В таблице 2 представлены коэффициенты линейных корреляций стиля руководства и удовлетворенности трудовой деятельностью.

Таблица 2 – Коэффициенты линейных корреляций стиля руководства и удовлетворенности трудовой деятельностью

Связываемые шкалы	n	Коэффициент корреляции r (*p < 0.05 ; **p < 0.01)	Вид взаимосвязи
директивный стиль руководства – удовлетворенность профессией	100	-0.233*	обратная
директивный стиль руководства – неудовлетворенность профессией	100	0.279**	прямая
директивный стиль руководства – интерес к работе	100	-0.331**	обратная
директивный стиль руководства – удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	100	-0.686**	обратная
директивный стиль руководства – удовлетворенность условиями труда	100	-0.286**	обратная
директивный стиль руководства – общая удовлетворенность трудом	100	-0.523**	обратная
коллегиальный стиль руководства – интерес к работе	100	0.447**	прямая
коллегиальный стиль руководства – удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	100	0.759**	прямая
коллегиальный стиль руководства – удовлетворенность условиями труда	100	0.441**	прямая
коллегиальный стиль руководства – общая удовлетворенность трудом	100	0.692**	прямая

Таким образом, проведенное эмпирическое исследование позволило выявить взаимосвязь между стилем руководства и удовлетворенностью трудовой деятельностью. Чем более выражен директивный стиль руководства, тем ниже удовлетворенность профессией, трудом, тем менее выражен интерес к работе, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, удовлетворенность условиями труда. Чем более выражен коллегиальный стиль руководства, тем выше удовлетворенность трудом, тем более выражен интерес к работе, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, а также удовлетворенность условиями труда.

У работников, руководители которых придерживаются директивного стиля руководства, у подчиненных отмечается неудовлетворенность трудом, профессией, взаимоотношениями с руководством, условиями труда, отсутствием интереса к работе. В профессиональной деятельности, как считают работники, преобладают малопривлекательные факторы, такие как маленькая зарплата, переутомление, большой рабочий день, невозможность самосовершенствования, несоответствие работы способностям и характеру, невозможность достичь социального призвания и уважения. Также в качестве малопривлекательных факторов профессии работники отнесли подчиненность руководителю, который, по их мнению, «всегда чем-то не доволен», «не ведет в счет наши пожелания и индивидуальные особенности». Работники жалуются на отсутствие обратной связи с руководством, на непонимание со стороны руководства, отсутствия поощрений.

У работников, руководители которых придерживаются коллегиального стиля руководства, у подчиненных отмечается удовлетворенность трудом, условиями труда, взаимоотношениями с руководством и развитым интересом к работе. У них более выражен интерес к тому, чем они занимаются на работе, их привлекает возможность узнать что-то новое, рабочим процессом они,

в принципе, удовлетворены. У них отмечается сбалансированность требований, предъявляемых к содержанию профессиональной деятельности, характеру и условиям труда, субъективная оценка возможностей реализации этих запросов.

Стиль руководства образует «относительно устойчивую, сложившуюся под влиянием ряда факторов (объективных и субъективных) систему способов поведения и действий руководителя в отношениях с работниками, благодаря которой руководитель может организовать и повлиять на межличностные отношения в коллективе, воздействовать на работников с целью достижения поставленных задач и выразить свое собственное понимание принципов и задач управления».

В условиях экономического развития нашей страны удовлетворенность трудовой деятельностью сотрудников является одним из важнейших показателей, которые характеризуют трудовую деятельность с точки зрения ее трудовой активности. Удовлетворенность трудовой деятельностью показывает эмоциональное и психическое состояние человека в ходе его трудовой деятельности, оно рассматривается в совокупности всех его показателей в определенный период времени. С целью повышения уровня удовлетворенности трудовой деятельностью у руководителей необходимо сформировать понимание о влиянии различных стилей руководства на коллектив, помочь идентифицировать свой текущий и оптимальный стиль руководства и определить потенциальные области применения; обучить технике и практике применения каждого из стилей руководства.

Для повышения удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников руководителям необходимо проявлять уважение к личности сотрудников, обеспечить климат взаимного уважения и доверия, совершенствовать условия труда, предоставить возможность для саморазвития и повышения профессионализма, осуществлять стимулирование в соответствии с результатами работы, использовать более коллегиальные формы руководства.

Список использованных источников

- 1 Толочек, В. А. Современная психология труда / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.
- 2 Нечипоренко, О. П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой / О. П. Нечипоренко // Вестник Омского Университета. – 2013. – № 1. – С. 45 – 52.
- 3 Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В.В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – 490 с.