

Корреляционный анализ показал, что между интегральным показателем эмоционального выгорания и гипертимным типом акцентуаций характера достоверных положительных корреляционных связей не выявлено. То есть, чем сильнее выражена гипертимность, тем реже проявляются симптомы эмоционального выгорания и, следовательно, ниже его суммарный балл. Возможно, это происходит потому, что люди, принадлежащие к гипертимному типу, отличаются веселым, жизнерадостным настроением, высоким уровнем побуждений. Они характеризуются сильно выраженной потребностью в разнообразии впечатлений и активности. Типичный способ реагирования на стресс – вытеснение источников тревоги, игнорирование препятствий. В результате проведения корреляционного анализа, также обнаружена положительная достоверная корреляционная связь между циклотимическим типом и второй фазой эмоционального выгорания «резистенция» ($r=0,377$; $p=0,010$). Циклотимический тип характеризуется неустойчивостью, возможны яркие смены гипертимических и дистимических фаз. Характерна изменчивость настроения, поступков, действий без видимых причин. Малейшие обиды, разногласия могут достигать «вселенских» масштабов. Вероятно, такая нестабильность и неустойчивость настроений и действий влечет за собой стрессы, конфликты и, как следствие, эмоциональное выгорание.

Резюмируя, можно сказать, что существуют положительные корреляционные взаимосвязи между дистимическим, застревающим, циклотимическим типами, отрицательные корреляционные взаимосвязи с педантичным, тревожным типами и не существует корреляционных взаимосвязей с гипертимным, демонстративным, тревожным, экзальтированным и возбудимым типами акцентуаций. В итоге, выдвинутая гипотеза подтвердилась, полученные результаты не противоречат результатам исследования Н.Е. Водопьяновой.

Вопилова Ю.А., Рудей О.А.
г. Екатеринбург, РГПШУ

Идентификация себя с профессией как субъективный фактор лояльного отношения сотрудников банка к организации

Лояльность – это переменная, отражающая силу связи, существующей в представлении человека, между ним и организацией в которой он работает. Лояльность - это эмоциональная приверженность в организации, желание оставаться ее членом; предполагает удовлетворенность содержанием работы, выполняемой в организации, ощущение внимания и заботы со стороны организации, удовлетворенность своей карьерой в организации, уверенность в целесообразности длительной работы в данной организации. Таким образом, лояльность персонала есть следствие его удовлетворенности работой. В основе оценки удовлетворенности работой лежат потребности и ожидания.

Лояльность персонала определяется рядом факторов:

1. объективные – состояние организации на определенном этапе ее развития (совершенство структуры, внутрикорпоративных связей и т. д.); миссия и стратегия развития организации; положение организации на рынке и ее конкурентные преимущества; внешние условия; сложившаяся организационная структура и др.

2. субъективные – стиль руководства, принятый в организации, личность самого руководителя, эффективность системы управления (качество управленческих отношений, организация работы трудового коллектива); социальные отношения в коллективе, морально-нравственная позиция самого работника; возможность реализации своих профессиональных интересов, притязаний и др.

Предмет исследования – лояльное отношение сотрудников к организации.

Объект исследования - идентификация себя с профессией как субъективный фактор лояльного отношения сотрудников банка к организации.

Цель – определить наличие качественных различий лояльного отношения сотрудников банка к организации в зависимости от степени идентификации себя с профессией.

В рамках гипотезы исследования мы предполагаем, что степень идентификации себя с профессией зависит от лояльного отношения сотрудников к организации, в которой они работают.

Для проверки выдвинутого предположения планируется проанализировать теоретико-методологические и эмпирические основания исследования феномена лояльности в отечественной и зарубежной психологии, рассмотреть теоретические подходы и концепции к изучению идентификации, исследовать зависимость уровня идентификации сотрудников в профессии от лояльного отношения их к организации, в которой они работают.

Вотякова Т.В., Рудей О.А.

г. Екатеринбург, РГПШУ

Стиль руководства как фактор удовлетворенности трудом

Актуальность данного исследования заключается в поиске правильного пути руководства людьми в организациях, которые представляют собой сегодня сферу приложения усилий множества людей. В век повышенного спроса на информацию и творчество, быстрых перемен во внешнем мире, многое зависит от того, насколько умело управляют человеком в условиях рынка. Происходящие в последнее время серьезные изменения на российском рынке, заставляют заново переоценивать нормы и ценности руководства, поэтому на сегодняшний день является весьма актуальным для людей, включенных в совместную деятельность. Конкурентоспособность компании любого масштаба напрямую зависит от способности руководства организовать работу так, чтобы коллектив работал как единое целое. В связи с этим от стиля руководства зависят мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и многое другое. Поэтому новые условия рыночных отношений требуют формирования и совершенствования иных форм отношений, между руководителем и подчиненным.

Данная тема нашла своё отражение в ряде работ таких авторов отечественной и зарубежной психологии как: Курт Левин, А.Л.Свенцицкий, Ф.Фидлер, П.Херси, К.Бланшара, Н.В.Ревенко, А.Л.Журавлев, А.А.Русалинова и др.

Проведенные учеными исследования показывают, что в своей практической деятельности руководители не используют один устоявшийся стиль руководства. Они вынуждены его постоянно корректировать в соответствии с изменяющимися как внутренними, так и внешними условиями. Руководителю трудно выработать такой стиль деятельности, который способен удовлетворить всех членов подчиненного ему коллектива. Каждый руководитель в управленческой деятельности выполняет служебные обязанности в определенном, свойственном только ему стиле работы. Филип Дормер Стенхоп, 4-й граф Честерфилд говорил: - что «стиль - одежда мысли», а Жорж-Луи Леклер, граф де Бюффон утверждал: - что «стиль - это сам человек». Справедливость этих афоризмов подтверждается и современным толкованием стиля руководства, который оценивается как совокупность типичных и относительно устойчивых приемов воздействия руководителя на подчиненных с целью эффективного выполнения управленческих функций и стоящих задач. Знание стиля руководства позволит решить проблему профессиональной пригодности административного резерва. Осознание человеком причин и закономерностей своего поведения может радикально изменить его отношение к производственным ситуациям. Понимание