

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА

факультет психологии
кафедра социальной психологии

Допущена к защите

протокол заседания кафедры
№ 1

«25» мая 2007 г.

кандидат психологических наук доцент

Л.В. Финькевич
Финькевич Л.В.

Ковальчук Николаевна

СВЯЗЬ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА
И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В
ГРУППЕ

Дипломная работа

Научный руководитель:
старший преподаватель
кафедры социальной психологии
Повидайко Л.В.

Минск 2007

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ РУКОВОДСТВА В ТРУДОВЫХ ГРУППАХ

1.1 Проблемы исследования малых групп в отечественной и зарубежной психологии	6
1.2 Социально-психологический климат группы	10
1.3 Теории эффективного руководства	15
1.4 Основы теории социального научения	23
Выводы	25

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ГРУППЕ

2.1 Организация и методика исследования	26
2.2. Исследование стиля руководства	31
2.3 Диагностика социально-психологического климата в группе	46
2.4. Взаимосвязь стиля руководства и социально-психологического климата в группе	57
Выводы	61
Заключение	67
Список литературы	69

ПРИЛОЖЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Формирование рыночной экономики и серьезные изменения общественных отношениях на современном этапе развития общества привели к переоценке взглядов на роль человеческого фактора в сфере хозяйствования. Человеческий фактор играет важную роль в создании социально-психологического климата трудовой группы и тесно связан со стилем руководства. Поиск эффективного пути управления людьми и создание благоприятного социально-психологического климата в организациях является одной из наиболее актуальных проблем современной социальной психологии.

Благоприятный социально-психологический климат является неременным условием повышения производительности труда, удовлетворенности членами коллектива своей работой. Он не возникает сам собой и является итогом целенаправленной работы руководителя с членами коллектива, осуществления планомерных мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений между руководителем и подчиненным, между отдельными работниками. Поэтому формирование и совершенствование социально-психологического климата в коллективе – важная практическая задача руководителей любого ранга.

Актуальность темы настоящей дипломной работы как научного исследования является изучение практических аспектов проблемы взаимосвязи между социально-психологическим климатом в трудовых группах в различных сферах хозяйствования и стилем руководства. Социальный контекст и интерес общества к изучению особенностей стилей руководства и взаимосвязь их с психологическими характеристиками взаимодействия в трудовых группах в сфере образования, производства, оказания услуг населению составляет основу данного исследования. Поэтому практическая значимость дипломной работы заключается в возможности использования полученных данных при организации и мотивации

любого коллектива, а также при формировании профессиональной компетентности руководителей любого ранга. Из этого следует экономическая значимость данного проекта. При этом необходимо учитывать следующие направления использования эмпирических данных исследования :

- 1) при разработке программ подготовки, переподготовки специалистов на руководящие должности;
- 2) при планировании деятельности педагогических, производственных и других трудовых групп;
- 3) при разработке программ направленных на реструктуризацию современной системы образования;
- 4) для улучшения морально-психических качеств трудовых групп,
- 5) для разработки коррекционно-развивающих программ по оказанию психологической помощи руководителям и подчиненным.

Цель исследования: выявить взаимосвязь между используемыми стилями руководства и уровнями социально-психологического климата в трудовых группах разных сфер хозяйствования.

Задачи исследования:

- 1) Провести теоретический анализ научной литературы по проблемам управления трудовыми коллективами.
- 2) Подобрать методы и методики по исследованию стиля руководства и социально-психологическому климата в трудовых группах.
- 3) Провести диагностическое исследование по выявлению стилей руководства и уровня социально-психологического климата.

Провести качественный и количественный анализ полученных эмпирических данных.

- 5) Сделать выводы по результатам экспериментального исследования.

Объект исследования: стиль руководства, социально-психологический климат в группе.

Предмет исследования представляется в выявлении взаимосвязи между

стилем руководства и уровнем социально-психологического климата в группе.

Гипотеза исследования: существует связь между предпочитаемым стилем руководства и уровнем благоприятности - не-благоприятности социально-психологического климата в группе, опосредованная образованием и стажем работы руководителя.

В дипломной работе руководствовались методами теоретического анализа, психодиагностическими методами и методами количественного и качественного анализа данных исследования.

Для определения стиля руководства группы использовалась диагностическую методику А.Л. Журавлева. Для оценки психологического климата группы использовалась методика А. В. Петровского. Для определения уровней статистической значимости, полученных эмпирически данных рассчитывались: Н-критерий Краскала-Уолиса, критерий Пирсона (χ^2), метод ранговой корреляции Спирмена (R_s), U-критерий Манна-Уитни и метод однофакторного дисперсионного анализа.

Методологические и теоретические предпосылки исследования составили теории отечественной и зарубежной психологии. В дипломной работе использованы: теория А.Л.Журавлева о стилях руководства; теория социального научения Дж.Роттера и концепция А. В. Петровского о социально-психологическом климате группы.

Структура дипломной работы: введение, две главы, заключение, список литературы и приложение.