

Секция «Психология»

Образ идеального руководителя в представлении специалистов с разным профессиональным опытом

Кулинкович Тамара Олеговна

Аспирант

БГУ, философии и социальных наук, Минск, Беларусь

E-mail: t.kulinkovich@gmail.com

Несмотря на существование большого количества разноплановых исследований восприятия лидера и представлений об идеальном руководителе, остается открытым вопрос о возрастной и статусной динамике этих представлений. Исследование предпринято с целью изучить половозрастные и статусные различия в представлениях об идеальном руководителе.

Выборку составили 1070 человек со средним и высшим образованием, разным опытом профессиональной и руководящей деятельности, проживающих в Республике Беларусь. В исследовании приняли участие представители следующих социальных групп: 1) студенты, 2) рабочие и служащие (дифференциация внутри группы не проводилась), 3) военные, 4) руководители учреждений и производственных коллективов, 5) безработные, 6) пенсионеры. Распределение выборки по полу: женщины: 708 (66,2 %), мужчины – 362 (33,8%).

В дальнейшем вся выборка была разделена на группы испытуемых в зависимости от опыта профессиональной и руководящей деятельности. Отдельно была выделена группа испытуемых с разным опытом работы, на момент проведения исследования являвшихся безработными.

Представления об идеальном руководителе измерялись при помощи методики диагностики межличностных отношений Т. Лири. Наряду с использованием вторичных параметров опросника, первичные показатели по 8 характеристикам «Идеального руководителя» были дополнительно подвергнуты факторному анализу методом главных компонент с последующим Varimax-вращением (с исключением абсолютных значений ниже 0,4). Полученные факторные решения по образу «Идеального руководителя» приписывались каждому испытуемому с соответствующими факторными весами, что определяло показатель индивидуальных предпочтений. Уникальность полученной факторной структуры восприятия идеального руководителя проверялась проведением в той же выборке аналогичного анализа для образов «Я реальное», «Я идеальное» и «Идеальный подчиненный», где такие зависимости не были обнаружены.

На следующем этапе исследования с целью изучения психологического содержания полученных факторов и их согласованности с традиционно выделяемыми в методике Т. Лири параметрами проводился анализ взаимосвязи изучаемых переменных методом корреляционного анализа Спирмана и дальнейшая интерпретация их содержания. При сравнении показателей по отдельным параметрам образа идеального руководителя в одной выборке испытуемых применялся тест Уилкоксона. Для анализа половозрастных и статусных различий по рассматриваемым характеристикам применялись непараметрические критерии: U-тест по методу Манна-Уитни и H-тест по методу Крускала-Уоллиса. Проверка на нормальность распределения осуществлялась тестом Колмогорова-Смирнова.

По измерениям Т. Лири («Доминирование–Подчинение» и «Дружелюбие–Агрессия») у испытуемых на всех этапах профессионального становления образ идеального руководителя представляется Дружелюбно-Доминирующим с акцентом на доминировании и близкими к нейтральности оценками по дружелюбию. С приобретением специалистами профессионального опыта оценки остаются в этом секторе, не пересекая рубеж противоположных характеристик, однако постепенно оценка смещается к менее доминирующему образу.

По выделенным факторам («Отзывчивый–Отстраненный» и «Напористый–Пассивный») образ идеального руководителя в женской выборке по мере приобретения профессионального опыта превращается из Отзывчиво-Напористого в Отстраненно-Пассивного. У мужчин можно наблюдать подобные тенденции.

Рассмотрим наиболее интересные результаты сравнения представлений об идеальном руководителе у индивидов с разным профессиональным опытом и разным опытом руководящей деятельности.

В женской выборке отмечается:

– значимое уменьшение в образе идеального руководителя показателей по характеристикам «Доминирование–Подчинение» по мере приобретения профессионального опыта и опыта руководства ($p < 0,001$), увеличения стажа руководящей работы ($p < 0,001$) и увеличения количества человек в подчинении ($p < 0,001$);

– значимое уменьшение в образе идеального руководителя показателей по фактору «Дружелюбие–Агрессивность» по мере увеличения количества человек в подчинении ($p = 0,04$), за исключением группы руководителей с количеством человек в подчинении от 10 до 50, где, напротив, наблюдается рост показателей;

– значимое уменьшение, до отрицательных показателей, в образе идеального руководителя по фактору «Отзывчивость–Отстраненность» по мере увеличения стажа руководящей работы ($p < 0,007$) и увеличения количества человек в подчинении ($p < 0,001$), а также уменьшение показателей на уровне тенденций по мере приобретения профессионального опыта и опыта руководства ($p = 0,07$);

– значимое уменьшение, до отрицательных показателей, в образе идеального руководителя по фактору «Напористость–Пассивность» по мере приобретения профессионального опыта и опыта руководства ($p < 0,001$), увеличения стажа руководящей работы ($p < 0,001$) и увеличения количества человек в подчинении ($p < 0,001$).

В свою очередь, в мужской выборке значимые отличия между статусными группами наметились только по показателям фактора «Отзывчивость–Отстраненность» с уменьшением значений по мере приобретения профессионального опыта и опыта руководства ($p = 0,045$) и по показателям фактора «Напористость–Пассивность» с уменьшением значений по мере увеличения количества человек в подчинении ($p = 0,056$).

Таким образом, по мере увеличения профессионального опыта и опыта руководящей работы, женщины ожидают от идеального руководителя меньшего доминирования, меньшего дружелюбия, меньшей отзывчивости (вплоть до отстраненности) и меньшей напористости (вплоть до пассивности). У мужчин наблюдаются схожие тенденции: предпочтение более опытными сотрудниками более отстраненного и более «пассивного» руководителя.