

шению кризисов ранних стадий становления идентичности и позднему развитию беспомощности [8; 11; 12].

Литература

1. Банников Г. С. Методические рекомендации (памятка) психологам образовательных учреждений по выявлению и предупреждению суицидального поведения среди несовершеннолетних. Москва, 2013.
2. Булышко Н. А. К проблеме самоэффективности личности в психологии // Весн. Мазырсакага пед. ўн-та імя І.П. Шамякіна. 2009. № 3 (24). С. 37–43.
3. Гордеева Т. О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1 : проблемы развития теории // Психологические исследования: электронный научный журнал [Электронный ресурс]. 2010. № 4 (12). Режим доступа : <http://psy.study.ru/index.php/num/2010n4-12/343-gordeeva12.html>.
4. Капустина А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. Санкт-Петербург, 2001.
5. Карнаухова А. Б. Оценка уровня социализации учащихся // Сборник статей (архив ЛАТ МИОО) [Электронный ресурс]. 2004. Режим доступа : <http://psy.hoinfo.ru/ocenka-urovnya-socializacii-uchashchihnya>.
6. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. Москва, 2006.
7. Рудина Л. М. Индивидуально-психологические особенности адаптивности женщин к состоянию беременности: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2003.
8. Теория семейных систем Мюррея Боуэна: основные понятия, методы и клиническая практика / под ред. К. Бейкер, А. Я Варга. Москва, 2005.
9. Фоминова А. Н. Жизнестойкость личности. Москва, 2012.
10. Циринг Д. А. Психология личностной беспомощности : дис. ... д-ра психол. наук. Томск, 2010.
11. Эриксон Э. Идентичность: юность, кризис. – Москва, 2006.
12. Abramson L. Y., Seligman M. E. P., Teasdale J. D. Learned helplessness in humans: critique and reformulation // Journal of Abnormal Psychology. 1978. № 1. P. 49–74.

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТИЛЕЙ РУКОВОДСТВА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С РАЗЛИЧНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ

К. С. Хихич

Изучение самопрезентации руководителей является одним из наиболее актуальных направлений в современном обществе. Самопрезентационное поведение определяет результативность работы руководителя, которая зависит от его способности гибко варьировать свои действия с учетом характера коллектива, делегировать полномочия, в деловой манере давать распоряжения подчиненным. От организационной лояльности руководителя, его отношения к подчиненным, от его решений зависит эффективность деятельности компании в целом. Именно поэтому выявление взаимосвязи стилей руководства и организационной лояльности руководителей с различными стратегиями самопрезентации и полу-

чение более полного представления об их особенностях обуславливает актуальность данного исследования.

Для исследования были выбраны следующие методики:

1. «Шкала измерения тактик самопрезентации» С.-Ж. Ли, Б. Куигли и др. [1]. Методика направлена на определение наиболее часто используемых стратегий самопрезентации руководителей: уклонение, аттрактивное поведение, самовозвышение, самопринижение, силовое влияние.

2. «Склонность к определенному стилю руководства» Е.П. Ильина [2]. Опросник направлен на определение склонности субъекта к демократическому, авторитарному, либеральному стилю руководства.

3. «Методика измерения лояльности» С.С. Баранской [3]. Опросник направлен на измерения трех видов лояльности: организационной, профессиональной и лояльности к труду.

В исследовании приняло участие 150 руководителей различных предприятий. Среди них 59 мужчин (39 %) и 91 женщина (61 %). Средний возраст руководителей – 37 лет. Под руководителем мы понимали «лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности» [4].

При проведении нами исследования выявлено, что доминирующей стратегией самопрезентации является аттрактивное поведение (37% от общей выборки). На втором месте (18% от общей выборки) находится стратегия самопрезентации «самовозвышение». На третьем-четвертом месте (17,3%, 16,7% от общей выборки) располагаются стратегии самопрезентации «силовое влияние» и «уклонение». Пятое место занимает стратегия самопрезентации и «самопринижение». Таким образом, руководители используя самопрезентационную стратегию «аттрактивное поведение», стремятся вызвать у подчиненных симпатию, уважение, подражание, восхищение, при этом готовы нести ответственность за негативные последствия своих организационных и управленческих действий. Наименее распространенной в выборке являются стратегия самопрезентации «самопринижение». Используя стратегию «самопринижение», руководитель презентует себя как слабого и зависимого, чтобы иметь возможность получить помощь от окружающих.

При проверке значимости различий в стратегиях самопрезентации руководителей были обнаружены статистически значимые различия по шкале «аттрактивное поведение» между мужчинами-руководителями и женщинами-руководителями, так руководители женского пола в большей мере, чем мужчины стремятся вызвать симпатию у окружающих и желают быть образцом для подражания. Также выявлены статистически значимые различия по шкалам «аттрактивное поведение» и «самопринижение» по критерию «наличие детей», то есть к данным самопрезентационным страте-

гиям прибегают в большей степени те руководители, которые не имеют детей. Возможно, что это связано с тем, что с появлением ребенка меняется взаимодействие с окружающим миром, появляется большая ответственность, увеличивается масштаб выполняемых обязанностей, поэтому руководители, которые не имеют детей, они более склонны к презентации себя как слабого, незащищенного, стараются понравиться окружающим. Обнаружены статистически значимые различия по стратегии самопрезентации «самопринижение» в зависимости от возраста: руководители младшего возрастного периода чаще прибегают к стратегии «самопринижение», нежели руководители группы зрелости и группы зрелости.

Также в исследовании было выявлено, что большинство руководителей, принявших участие в нашем исследовании, прибегают к демократическому стилю руководства (62%). 30% руководителей используют авторитарный стиль управления. Либеральный стиль выявлен у 8% руководителей. Преобладающим стилем руководства является демократический стиль. Для подавляющего большинства руководителей, участвовавших в исследовании, свойственно распределение полномочий и ответственности между сотрудниками организации. Они поощряют инициативности подчиненных, а общение с работниками осуществляется в форме просьб, рекомендаций, советов и поощрений, применяя приказы только по необходимости.

Статистически значимых различий в стилях руководства в зависимости от переменных «пол», «семейное положение», «наличие детей» не было обнаружено. В результате статистической обработки данных выявилось положительная слабая взаимосвязь между стажем руководства и авторитарным стилем и отрицательно стаж руководства связан с демократическим стилем. Таким образом, с увеличением стажа руководства руководители прибегают к авторитарному стилю руководства, в тоже время с небольшим стажем управления руководитель использует демократический стиль. В результате статистической обработки данных также было обнаружено, что авторитарный стиль управления в большей степени присущ руководителям высшего звена, а демократический стиль руководства – руководителям низшего звена.

Было обнаружено, что у большинства руководителей (65 %) преобладает средний уровень организационной лояльности. У 6% руководителей высокий уровень организационной лояльности. Они считают оправданным выбор данной организации, принимают и разделяют условия и требования работы в ней, стремятся быть в курсе планов и проблем компании и участвовать в ее жизни и развитии. 29% руководителей имеют низкие показатели по организационной лояльности. Компания не является для этих руководителей чем-то большим, чем временное место работы.

В результате статистической обработки данных было обнаружено, что организационная лояльность в зависимости от различных социально-демографических характеристик руководителя, как пол, семейное положение, образование, наличие детей значимо не различается. Также не было выявлено статистически значимой корреляции организационной лояльности и возраста и стажа руководства. Однако были обнаружены статистически значимые различия по подшкалам организационной лояльности «Гордость за организацию», «Вовлеченность в дела организации» в зависимости от стиля руководства, а именно у руководителей, которые прибегают к авторитарному стилю управления, они придают большее внимание непосредственно организации, ее имиджу, а также в большей степени вовлечены в дела, проблемы организации, чем руководители иных стилей.

При проведении анализа взаимосвязи стилей руководства и организационной лояльности руководителей с различными стратегиями самопрезентации, выявлены статистически значимые взаимосвязи, а именно у руководителей со стратегией самопрезентации «уклонение» выявлены обратная умеренная связь между либеральным стилем и подшкалой организационной лояльности «вовлеченность в дела организации». Так, руководители, которые используют стратегию самопрезентации «уклонение», то есть они избегают решительных действий и уходят от ответственности во взаимодействии с окружающими, чем больше они прибегают к либеральному стилю управления, тем в меньшей степени они вовлечены в дела своей компании. Это характеризует либеральный стиль руководства, который отличается минимальным участием руководителя в управлении, безынициативностью, нежеланием принимать на себя ответственность при решении проблем в организации. Таким образом, такие руководители прибегают к самопрезентационной стратегии «уклонение».

У руководителей с самопрезентационной стратегией «аттрактивное поведение» выявлена прямая слабая связь между авторитарным стилем руководства и организационной лояльностью. Руководители, которые стараются понравиться окружающим, демонстрируют себя с лучшей стороны, чем в большей степени они прибегают к авторитарному стилю руководства, тем более они лояльны к своей организации и идентифицируют себя с ней. Таким образом, такие руководители жестко контролируют деятельность сотрудников, не допускают возражений в свой адрес, демонстрируют свой авторитет, тем самым они идентифицируют себя со своей компанией, принимают и разделяют нормы и правила организации, используя в своем взаимодействии с окружающими людьми стратегию самопрезентации «аттрактивное поведение».

Выявлена прямая умеренная связь между либеральным стилем и организационной лояльностью у руководителей со стратегией самопрезентации

тации «самовозвышение». Интерпретируя полученные результаты, можно говорить о том, что руководители, которые демонстрируют в своем поведении превосходство, доминирование, преувеличение своих достижений, чем более либерально они управляют организацией, тем более лояльно они относятся к компании.

Практическая значимость определяется использованием полученных данных при решении задач оптимизации межличностного и делового взаимодействия руководителей, формирования имиджа руководящих лиц, в процессе адаптации руководителей на новых местах работы, для совершенствования навыков руководителей в организации управленческой деятельности. Знание предпочитаемых руководителями стратегий самопрезентации, соответствующих их стилю руководства, содействует прогнозированию взаимодействия руководителей с подчиненными, корректировке и повышению эффективности межличностного общения, коммуникативной компетентности руководителей.

Литература

1. *Lee S.-J.* Development of self-presentation tactics scale / S.-J. Lee [et al.] // *Personality and Individual Differences*. – 1999. – Vol 26. – P. 701-722.
2. *Ильин Е. П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 432
3. *Баранская С. С.* Методика измерения лояльности / С.С. Баранская // *Психологические исследования*. – 2011. - №15. – С.34-56.
4. *Психология. Словарь* / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М., 1990. – с. 230