

**Психологическое благополучие сотрудников при рассогласовании
имплицитных обобщённых представлений и образа конкретного руководителя**

Научный руководитель – Онучин Андрей Николаевич

Мамедова Мирвари Эльчин кызы

Студент (магистр)

Бакинский филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова,
Факультет психологии, Баку, Азербайджан

E-mail: mirvari.mammadova.00@bk.ru

При изучении взаимодействия между руководителями и сотрудниками в современных организациях важное место занимает изучение механизмов межличностного восприятия, в частности восприятия руководителя подчиненными. Имплицитные теории личности и имплицитные теории лидерства позволяют направить анализ на неявные, но значимые эффекты в этом процессе. Под понятием «имплицитный» понимаются неявные, зачастую не являющиеся результатом сознательного анализа, индивидуальные представления о другом человеке. Имплицитные теории личности – это предположения субъекта о наличии и взаимосвязи двух или более черт личности. Данная теория не ограничивается лишь несколькими чертами, она включает в себя целую сеть определенных характеристик, наследуемых субъектом, и является определенным предиктором поведения. Помимо имплицитных теорий личности, стоит обратить внимание, также, на имплицитные теории лидерства. Согласно данной теории, люди могут воспринимать других как лидеров в том случае, если их личностные характеристики совпадают с представлениями людей о лидерах. Р. Лордом и его сотрудниками было выявлено: для того, чтобы оценить потенциал лидерства у незнакомцев, люди формируют определенные обобщенные представления о лидерстве которые называют «лидерскими прототипами». Некоторыми авторами отмечалось, что имплицитные теории играют достаточно важную роль в развитии личности, но при этом, данной теории уделяется мало внимания. Однако, стоит отметить, что в последние годы интерес к имплицитным теориям возрос. Основываясь на имплицитных теориях личности и имплицитных теориях лидерства, в данном исследовании будут рассматриваться имплицитные представления о руководителе, вследствие чего, данные представления будут сопоставляться с характеристиками конкретного руководителя. Последним шагом является изучение состояния психологического благополучия при несовпадении имплицитных представлений с конкретными характеристиками.

Актуальность исследования. Сейчас проводится большое количество исследований, направленных на выявление имплицитных представлений в различных направлениях, например, одним из наиболее часто встречаемых направлений является лингвистика. Однако, исследования в которых затрагиваются вопросы роли имплицитных представлений в рамках корпоративной культуры, являются редкостью. В сегодняшних реалиях, когда корпоративная культура и руководство являются важными звеньями в успешной деятельности организации, понимание взаимосвязи между представлениями сотрудников и их руководителями становится крайне важным для общего благополучия.

Объектом исследования являются молодые люди, работающие в компании. Предметом исследования выступают представления и характеристики, выдвинутые респондентами. Цель исследования состоит в выявлении и сопоставлении имплицитных представлений с характеристиками конкретного руководителя и определения роли рассогласованности выдвинутых представлений и характеристик в психологическом благополучии. В соответствии с данной целью выделяются следующие задачи исследования:

- а) Анализ имплицитных представлений респондентов о характеристиках, которыми должен обладать руководитель
- б) Анализ того, какие характеристики приписывают респонденты руководителям, под чьим управлением они сейчас работают
- с) Выявление несогласованности между представлениями сотрудников должных характеристиках и характеристиками реальных руководителей
- д) Оценка взаимосвязи уровня совпадения или несогласованности характеристик и психологического благополучия сотрудников

В данном исследовании были выдвинуты следующие гипотезы:

1) Существует взаимосвязь между совпадением имплицитных представлений с образом текущего руководителя и психологическим благополучием сотрудников

2) Имплицитные представления о руководителе организованы:

А. На основе целостно-комплексных характеристик, представленных как положительно и отрицательно оцениваемые качества

Б. Альтернативная гипотеза: Имплицитные представления организованы на основе двух видов комплексов характеристик, представленных как преимущественно положительными или преимущественно отрицательными качествами

Для данного исследования используются следующие методики: Матрица личностных конструкторов Дж. Келли и опросник измерения качества рабочей жизни (WRQoL) под авторством Симона Эстона и Дарен Ван Лаара. В исследовании участвуют 20 человек среди которых как мужчины, так и женщины. Средний возраст выборки – 27 лет. Матрица личностных конструкторов заполняется на основе интервью, опросник измерения качества рабочей жизни рассылается посредством Гугл-формы.

Источники и литература

- 1) Андреева Г. М. Психология социального познания. Учебное пособие. – Аспект Пресс, 2009.
- 2) Келли Дж. Теория личности. Психология личных конструкторов – СПб: Речь, 2000. 249 с.
- 3) Кричевский Р. Л. Психология лидерства // Лидерство и малая группа. – 2016. – С. 60-78.
- 4) Морозов А. В. Согласованность имплицитных теорий и научной теории личности: дис. – Санкт-Петербургский государственный университет, 2012.
- 5) Федосина С. С. К 60-летию существования понятия «имплицитная теория» в психологической науке // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2014. – №. 3 (19). – С. 83–93.