Курсовая работа

Влияние стиля руководства организатора на эффективность процесса решения задач различного типа

Содержание

Введение

Глава I. Теоретическая основа проблемы эффективности групповой деятельности

.1 Понятие малой группы. Организация совместной деятельности в малых группах. Показатели эффективности групповой деятельности

.2 Факторы, влияющие на эффективность групповой деятельности

1.3 Типы групповых задач и стиль руководства: их влияние на эффективность групповой деятельности

Глава II. Программа исследования: влияние стиля руководства организатора на эффективность процесса решения задач различного типа

2.1 Цель, объект, предмет и гипотезы исследования

.2 Переменные в исследовании и их контроль

2.3 Формирование экспериментальной выборки

.4 Методики исследования. Методика определения стиля лидерства (руководства) группой (трудовым коллективом)

.5 План и организация проведения исследования

.6 Статистическая обработка и интерпретация данных

Заключение

Литература

Приложение

групповой организатор стиль руководство

Введение

Одной из наиболее очевидных особенностей проблемы по групповой эффективности является наличие множества несистематизированных, несогласованных и часто весьма противоречивых эмпирических данных.

Если в одних экспериментальных исследованиях устанавливается, что складывающиеся между людьми тесные эмоциональные связи положительно влияют на успешность групповой работы, то в других показывается, что между этими же переменными может существовать отрицательная зависимость, а в третьих - демонстрируется отсутствие какой бы то ни было выраженной зависимости между этими факторами вообще. Если одни из авторов пишут, что однородные по составу группы работают успешнее, чем разнородные, то другие, опираясь на собственные экспериментальные исследования, приходят к заключению противоположного характера. В одних исследованиях установлено, что наилучшие результаты показывают группы с полной сетью коммуникаций, другие же наводили на мысль о том, что эффективной является минимально достаточная совокупность каналов межличностного общения.

Много противоречий мы находим и в исследованиях, касающихся стиля руководства. Ряд авторов утверждают, что максимум групповой эффективности обеспечивается так называемым демократичным стилем руководства. Находятся, однако, и такие, кто склоняется к мысли, что в определенных ситуациях наилучшие результаты дает авторитарный способ. Есть и работы, авторы которых ищут ответ на поставленный вопрос не по параметрам "авторитарность - либеральность", а в иных измерениях, например, противопоставляя деловую, ориентированную на задачу, и межличностную, ориентированную на людей, формы руководства.

Второй существенной особенностью многих экспериментальных работ является их чисто эмпирическая ориентированность, игнорирование теоретических построений, предшествующих исследованию, и отсутствие теоретических обобщений, завершающих его. Такие исследования начинаются чаще всего с констатации одного эмпирического факта и ограничиваются установлением другого, выявлением и описанием частных зависимостей между отдельными переменными, характеризующими группу и эффективность ее деятельности.

Третья черта заключается в том, что большинство исследований в данной области проведено в виде лабораторного эксперимента. Сторонники "естественного эксперимента" утверждают, что лабораторный эксперимент является искусственной процедурой, дает экологически невалидные результаты, поскольку "вырывает" испытуемого из контекста повседневной жизни. Проблемы, указанные здесь, определяют актуальность данной работы.

Наше исследование посвящено изучению лишь одной зависимости: мы предположили, что эффективность решения тех или иных групповых задач зависит в определенной мере от той стратегии управления, которой придерживается ее организатор. Успешность совместной деятельности определяется тем, насколько адекватным является стиль руководства решаемым задачам.

Цель исследования: выявить, зависит ли эффективность решения задач различного типа от той стратегии управления, которую избрал организатор данной группы, а также при каком стиле руководства успешность совместной деятельности по решению того или иного вида задач будет выше.

Объект исследования: процесс решения задач в условиях группового взаимодействия.

Предмет исследования: эффективность процесса решения задач различного типа в зависимости от стиля руководства организатора групповой деятельности.

Гипотезы исследования.

Общая гипотеза - эффективность решения задач различного типа зависит от той стратегии управления, которую избрал организатор данной группы. Проверка данной гипотезы осуществляется через проверку частных гипотез:

эффективность решения творческих задач будет выше при использовании демократического (коллегиального) стиля руководства;

- эффективность решения рутинных задач будет выше при использовании авторитарного (директивного) стиля руководства.

В соответствии с целью исследования ставятся следующие задачи:

) ознакомиться с теоретическими и эмпирическими исследованиями в этой области;

) разработать собственную программу исследования, которая предполагает решение более частных задач:

а) выделить переменные исследования и способы их контроля;

б) определить способ формирования экспериментальных групп;

в) в соответствии с переменными построить план исследования;

г) подобрать методики для проведения исследования;

д) подобрать необходимые методы статистической обработки данных;

е) выбрать и указать форму представления результатов данных.

Глава I. Теоретическая основа проблемы эффективности групповой деятельности.

.1 Понятие малой группы. Организация совместной деятельности в малых группах. Показатели эффективности групповой деятельности

Для изучения эффективности групповой деятельности необходимо дать понятие малой группы, которая является субъектом этой деятельности. "Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов" [1, с. 131].

Это достаточно универсальное определение, которое допускает самые различные толкования, в зависимости от того, какое содержание придать включенным в него понятиям. Например, в системе интеракционистской ориентации, где исходным понятием является понятие "взаимодействия", фокус в этом определении усматривается именно в том, что малая группа это определенная система взаимодействия, ибо слова "общая социальная деятельность" толкуются здесь в интеракционистском смысле. Для когнитивистской ориентации в этом же определении отыскивается другой опорный пункт: не важно, на основе общей деятельности или простого взаимодействия, но в группе возникают определенные элементы групповой когнитивной структуры - нормы и ценности, что и есть самое существенное для группы.

Это же определение в отечественной социальной психологии наполняется новым содержанием: установление факта "общей социальной деятельности" сразу же задает группу как элемент социальной структуры общества, как ячейку в более широкой системе разделения труда. Наличие в малой группе общей социальной деятельности позволяет интерпретировать группу как субъекта этой деятельности и тем самым предлагает теоретическую схему для всего последующего исследования.

Конкретным содержанием различных форм совместной деятельности является определенное соотношение индивидуальных "вкладов", которые делаются участниками. Так одна из схем предлагает выделить три возможные формы, или модели: 1) когда каждый участник делает свою часть общей работы независимо от других - "совместно-индивидуальная деятельность" (пример - некоторые производственные бригады, где у каждого члена свое задание); 2) когда общая задача выполняется последовательно каждым участником - "совместно-последовательная деятельность" (пример - конвейер); 3) когда имеет место одновременное взаимодействие каждого участника со всеми остальными - "совместно-взаимодействующая деятельность" (пример - спортивные команды, научные коллективы или конструкторские бюро). Рассмотрев различные формы совместной деятельности, перейдем к вопросу об эффективности групповой деятельности и ее критериях.

Одной из важных теоретических проблем является вопрос о критериях, показателях и признаках эффективности группы, исходя из которых, мы можем оценивать успешность ее деятельности. Эти критерии должны составлять необходимые и достаточные признаки для разносторонней оценки успешности группы, учитывающие как сумму индивидуальных достижений каждого из участников, так и собственно групповой эффект коллектива.

Вопрос о критериях эффективности групп обсуждался как у нас в стране, так и за рубежом. В работах западных социальных психологов учитывались, как правило, только два показателя работы малых социальных групп: их продуктивность и удовлетворенность. "Эффективность группы - это степень ее соответствия поставленным целям. Имеются два способа оценки этого соответствия. Один из них доминирует и связан с достижениями группы в работе, другой ориентирован на оценку того, в какой степени группа удовлетворяет социальные и эмоциональные потребности ее членов" [2, с. 89].

Проблема удовлетворенности, между тем, имеет и другую сторону - как проблема удовлетворенности трудом. Акцент на этой стороне проблемы не мог быть сделан без одновременной разработки вопроса о роли совместной деятельности группы как ее важнейшем интеграторе, об уровнях развития группы на основе развития этой деятельности. В соответствии с этим, эффективность групповой деятельности должна быть исследована в контексте конкретной содержательной деятельности группы и реальных отношений, которые сложились в этом процессе на каждом этапе развития группы.

Логично предположить, что группы, находящиеся на разных стадиях развития, должны обладать различной эффективностью при решении различных по значимости и трудности задач. Так, группа, находящаяся на ранних этапах развития, не в состоянии успешно решать задачи, требующие сложных навыков совместной деятельности, но ей доступны более легкие задачи, которые можно как бы разложить на составляющие. Следующий этап развития группы дает больший групповой эффект, однако лишь при условии личной значимости групповой задачи для каждого участника совместной деятельности. Если все члены группы разделяют социально значимые цели деятельности, эффективность проявляется и в том случае, когда решаемые группой задачи не приносят непосредственной личной пользы членам группы. Возникает совершенно новый критерий успешности решения группой стоящей перед ней задачи. Это - критерий общественной значимости задачи.

Это позволяет по-новому поставить вопрос о самих критериях групповой эффективности, а именно, значительно расширить их перечень - наряду с продуктивностью группы, удовлетворенностью трудом ее членов, можно выделить и такой критерий, как "сверхнормативная активность" (стремление членов группы добиваться высоких показателей сверх необходимого задания).

1.2 Факторы, влияющие на эффективность групповой деятельности

Одна из первых теоретических схем, обобщающая результаты эмпирических исследований эффективности групповой деятельности, воспроизводящая их методологию и логику организации, выделяющая изучаемые факторы и показатели эффективности групповой деятельности в виде иерархизированной системы, была предложена в книге Д. Креча, Р. Кратчфилда и Э. Беллчи.

Раскрывая основания данной схемы, авторы книги пишут, что переменные групповой эффективности образуют трехступенчатую иерархию, в пределах которой один из типов переменных - независимые - рассматривается как логически и во времени предшествующий другому типу - промежуточным. Последние находятся в таком же отношении к третьему типу переменных - зависимым. В качестве независимых переменных здесь выступают внешние по отношению к социальной психологии группы факторы, такие, как окружающая обстановка, величина группы, каналы коммуникаций, композиция группы, иерархия статусов, функциональное место группы в организации, тип групповой задачи, степень ее трудности, требования, предъявляемые к структуре взаимодействия. К промежуточным переменным относят: стиль лидерства, мотивацию, распределение ролей, межличностные отношения. В качестве показателей успешности используются только два: продуктивность и удовлетворенность группы.

В рамках необихевиоризма наибольшую популярность приобрела модель Б. Коллинса. Переменные, влияющие на эффективность групповой деятельности, Б. Коллинс дифференцирует на внешние и внутренние по отношению к группе. Выработку эффективных групповых решений автор рассматривает как процесс преодоления различных внешних и внутренних препятствий.

В соответствии с высказанными положениями Б. Коллинс различает два класса вопросов-препятствий, которые должна устранять или решать дискуссионная группа: связанные с задачей и связанные с межличностным общением. Стремление решить поставленную задачу и урегулировать межличностные отношения порождает две формы активности членов группы: активность, направленную на задачу, и активность, направленную на межличностные связи. Продуктивность группы зависит от активности двух систем действий участников: связанных с задачей, ее условиями и связанных с межличностными отношениями. При этом групповой эффект в большей степени зависит от межличностных отношений, чем от условий групповой задачи. Средством стимулирования обоих форм активности членов группы служат подкрепления. Одни из них вытекают из успешности работы группы, другие порождаются самой по себе системой межличностные отношений. Те и другие через механизм обратной связи оказывают влияние на действия членов группы и могут стимулировать или, напротив, подавлять их.

Теория деятельностного опосредствования межличностных отношений в коллективе предопределяет иную иерархизацию переменных с точки зрения их влиянии на эффективность групповой деятельности. В качестве основных независимых переменных, т.е. таких которые способны оказать наибольшее влияние на успешность групповой работы, необходимо рассматривать не структурно-формальные, а социально-психологические характеристики группы, в первую очередь те, которые определяют уровень социально-психологического развития группы как коллектива. Соответствие группы понятию "коллектив" предполагает, что она должна успешно справляться со своей основной, задаваемой обществом деятельностью.

На первое место в иерархии ставятся параметры глубинного, первого слоя интрагрупповой активности. Эти параметры задают условия успешной деятельности коллектива и выступают как предпосылка формирования в нем отношений второго слоя интрагрупповой активности, опосредованных содержанием деятельности. К параметрам первого слоя интрагрупповой активности относятся мотивационные процессы, связующие содержание групповой деятельности с мотивационной сферой каждого участника группы.

Следующими по значимости выступают достаточно изученные отношения второго слоя интрагрупповой активности, такие, как ценностно-ориентационное единство, коллективистическое самоопределение, действенная групповая эмоциональная идентификация, референтность.

В совокупности с характеристиками первого слоя отношения второго слоя составляют главные факторы эффективности коллектива, потенциальное влияние которых на успешность групповой работы, по всей вероятности, намного весомее структурно-формальных и неспецифических социально-психологических характеристик группы.

Что же касается отношений третьего, поверхностного слоя, то они включены в перечень свойств промежуточного характера и их следует рассматривать как переменные, влияние которых на успешность работы коллектива зависит от степени развитости феноменов первого и второго слоев.

Влияние эмоционально-непосредственных отношений, входящих в третий слой, на эффективность деятельности коллектива следует мыслить как двояко опосредствованное: во-первых, развитостью ядерных структур коллектива, во-вторых, сформированностью отношений, составляющих второй слой интрагрупповой активности.

То же самое, в принципе, относится и к структурно-формальным характеристикам коллектива, таким, как его величина, композиция, каналы коммуникаций, тип задачи, стиль лидерства.

Не отрицая их влияния на успешность групповой работы, тем не менее считается, что оно уменьшается по мере повышения уровня социально-психологического развития группы и формирования в ней коллективистических отношений.

1.3 Типы групповых задач и стиль руководства: их влияние на эффективность групповой деятельности

В рамках проблемы эффективности групповой деятельности целесообразно рассмотреть типы групповых задач, поскольку результатом той или иной деятельности является решение определенной задачи. Задача является тем системообразующим центром, который объединяет вокруг себя все процессы группового взаимодействия. Д. Хакман одним из первых обратил внимание на значение типа групповой задачи в детерминации продуктивности групповой работы. Он установил, что тип задачи (например, выпуск материальной продукции или решение дискуссионной проблемы) определяет до 50% вариаций эффективности деятельности группы. Им было показано также, что степень трудности задачи влияет на успешность групповой работы, но в меньшей степени, чем ее тип [2, с. 12].

Согласно классификации Штейнера, групповые задачи дифференцируются на: а) делимые и неделимые (в зависимости от возможности разложения общей групповой задачи на ряд частных подзадач, которые отдельные члены группы в состояния решить самостоятельно и независимо друг от друга); б) максимизирующие и оптимизирующие (в зависимости от того, заключается ли ожидаемый результат совместной работы в достижении максимума возможной групповой продуктивности или в выработке оптимального с точки зрения заранее установленных требований варианта решения); в) дизъюнктивные и конъюнктивные (в первом случае группа выбирает в качестве представителя только одного из своих членов и его результат засчитывается всей группе, а во втором учитываются все индивидуально предлагаемые варианты решения, но в качестве общегруппового принимается наиболее слабый из них); г) аддитивные и дискретные (при аддитивной задаче результат работы группы представляет собой простую сумму индивидуальных достижений всех членов группы, при дискретной - в каждом конкретном случае критерий и процедура принятия решения об успехе группы могут меняться и зависят от сложившихся обстоятельств).

Фактором, опосредствующим влияние групповой задачи на эффективность групповой деятельности, является уровень развития группы как коллектива. Между уровнем развития коллектива и его возможностями в решении задач различной степени трудности существует непосредственная связь.

Делимые задачи, не требующие координации взаимоотношений и кооперации участников, могут достаточно успешно решаться независимо от взаимоотношений и каналов коммуникаций между участниками. Их выполнение полностью определяется индивидуальными особенностями и способностями членов группы, а не социально-психологическими групповыми характеристиками.

Неделимые задачи, предполагающие координацию, кооперацию и интенсивное общение членов группы, лучше всего будут выполняться в условиях регламентированных систем коммуникации, наиболее полно соответствующих требованиям, предъявляемым задачей к организации кооперации и разделению труда. Такие задачи наиболее эффективно будут решаться в группах высокого уровня развития.

При решении сравнительно простых задач наличие или отсутствие сложившихся отношений не имеет существенного значения для успешности деятельности группы. При особо трудных задачах, приводящих к длительной напряженности, требующих мобилизации усилий и порождающих у участников стрессовое состояние, лучше работают реальные группы.

Решение того или иного типа задач требует от руководителя, организатора групповой деятельности, различных качеств, умений, способностей. От того какую стратегию управления группой изберет руководитель, зависит успешность группы в целом. Но прежде чем, мы перейдем к изучению данного вопроса, попытаемся понять, что же имеется в виду под понятием "стиль руководства". А.А. Русалинова определяет стиль руководства как "стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом (группой в целом и отдельными ее представителями), формирующиеся под влиянием как объективных и субъективных условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя" [3, с. 284].

Проблема эффективности стиля руководства для социальной психологии не нова. Ее первые решения были предложены еще К. Левиным, выделившим три "классических" стиля руководства: авторитарный, демократический и анархичный. В серии экспериментальных исследований было установлено, что демократический стиль имеет определенные преимущества. Этот стиль руководства создает более благоприятную атмосферу и способствует более активному включению участников в совместную деятельность.

Между тем Ф.Д. Горбов и некоторые другие авторы указали на ряд условий, при которых предпочтительнее оказывается авторитарный стиль, основанный на принципе жесткого контроля со стороны руководителя за действиями подчиненных и четкого функционально-ролевого соподчинения. Д. Пельц и Р. Катц экспериментально показали, что влияние авторитарного стиля руководства на успешность групповой работы неоднозначно и зависит от отношения подчиненных к руководителю, степени авторитетности руководителя и конфликтов в группе.

В отечественной психологии существенный вклад в решении данной проблемы внесли А.Л. Журавлев и В.Ф. Рубахин. Они одними из первых высказали мысль о зависимости оптимального стиля руководства от уровня развития группы.

"Сколько может быть уровней развития коллектива, столько и оптимальных стилей руководства им" [2, с. 127]. Авторы назвали 4 основных фактора, от которых может зависеть эффективность стиля руководства: тип руководимого коллектива, задача, условия ее выполнения, форма организации деятельности (индивидуальная, парная, групповая). Была также высказана мысль о том, что в зависимости от условий, в которых протекает деятельность руководителя и коллектива, каждый из трех классических стилей руководства - директивный, коллегиальный и либеральный - могут оказаться эффективными.

Было также сделано предположение о том, что для слабо организованных групп или первичных коллективов сравнительно низкого уровня развития, в которых недостаточен опыт делового взаимодействия или имеются выраженные конфликты и противоречия, наиболее эффективным должен быть авторитарный стиль или какой-либо другой с отчетливо выраженными элементами директивности в поведении руководителя; для высокоразвитых коллективов наилучшим для успешности деятельности должен явиться коллегиальный стиль.

На основании всего вышеизложенного можно прийти к выводу, что эффективность решения тех или иных задач в определенной мере зависит от той стратегии руководства, которой придерживается организатор группы. Между тем исследований в этой области не так уж и много, а данные, полученные в них, противоречивы и несистематизированы. Это объясняется прежде всего тем, что большинство исследований проводилось на лабораторных группах, где не учитывался такой важный фактор, как уровень развития группы. Из-за этого внешняя валидность данных, полученных в этих экспериментальных исследованиях, довольно низка, что не позволяет перенести эти результаты на реальные группы. Таким образом, при исследовании эффективности групповой деятельности нужно учитывать всю совокупность факторов, влияющих на успешность совместной деятельности.

Глава II. Программа исследования: влияние стиля руководства организатора на эффективность процесса решения задач различного типа

.1 Цель, объект, предмет и гипотезы исследования

Обзор исследований по данной проблеме позволяет нам предположить, что эффективность решения тех или иных групповых задач зависит в определенной мере от той стратегии управления, которой придерживается ее организатор. Успешность совместной деятельности определяется тем, насколько адекватным является стиль руководства решаемым задачам.

Цель исследования: выявить, зависит ли эффективность решения задач различного типа от той стратегии управления, которую избрал организатор данной группы, а также при каком стиле руководства успешность совместной деятельности по решению того или иного вида задач будет выше.

Объект исследования: процесс решения задач в условиях группового взаимодействия.

Предмет исследования: эффективность процесса решения задач различного типа в зависимости от стиля руководства организатора групповой деятельности.

Гипотезы исследования.

Общая гипотеза - эффективность решения задач различного типа зависит от той стратегии управления, которую избрал организатор данной группы. Проверка данной гипотезы осуществляется через проверку частных гипотез:

эффективность решения творческих задач будет выше при использовании демократического (коллегиального) стиля руководства;

- эффективность решения рутинных задач будет выше при использовании авторитарного (директивного) стиля руководства.

В соответствии с целью исследования ставятся следующие задачи:

) выделить переменные исследования и способы их контроля;

) определить способ формирования экспериментальных групп;

) в соответствии с переменными построить план исследования;

) подобрать методики для проведения исследования;

) подобрать необходимые методы статистической обработки данных;

) выбрать и указать форму представления результатов данных.

Правильное выполнение данных задач позволит проверить выдвинутые гипотезы.

.2 Переменные в исследовании и их контроль

В представленном экспериментальном исследовании можно выделить следующие переменные: контролируемые и неконтролируемые.

. Контролируемые переменные.

Независимые переменные:

а) стиль руководства организатора группы: авторитарный и демократический. Контроль данной переменной осуществляется через подбор руководителей с директивным и коллегиальным стилем управления.

б) типы задач, предъявляемые группе для их решения: творческие и рутинные (простые, однообразные задания практического плана). При этом рутинные задачи можно классифицировать на делимые и неделимые, а творческие задачи можно разделить на дизъюнктивные и конъюнктивные. В нашем эксперименте были взяты рутинные неделимые и творческие дизъюнктивные задачи. Контроль данной переменной осуществляется через подбор заданий различного типа, а также условиями проведения эксперимента (при выполнении творческих дизъюнктивных задач в качестве результата выбирается одно какое-то решение, которое и засчитывается всей группе).

Зависимая переменная: скорость решения задач как один из показателей эффективности групповой деятельности. Данная переменная регистрируется после решения каждой задачи как количество времени, потраченное на ее выполнение.

Дополнительные переменные:

а) количество членов в группе - данная переменная контролируется за счет формирования групп одинаковых по своей величине;

б) уровень развития группы - контроль данной переменной осуществляется через создание групп, члены которых не имеют опыта непосредственного взаимодействия друг с другом;

в) окружающая обстановка - данная переменная контролируется через создание константных условий;

г) возраст членов группы - контроль данной переменной осуществляется путем отбора участников эксперимента примерно одного возраста (25-35 лет);

д) интеллектуальные способности членов группы и их организатора (при решении творческих задач) - данная переменная контролируется через подбор участников эксперимента с примерно одинаковым уровнем развития интеллекта.

Побочные переменные: фактор времени, фактор задачи, индивидуальные особенности испытуемых (настроение, самочувствие).

Таким образом, мы обозначили возможные переменные исследования и способы их контроля. Контроль переменных имеет большое значение, так как от него зависит то, насколько адекватными будут полученные данные действительности.

.3 Формирование экспериментальной выборки

Для проведения исследования нам необходимо будет отобрать группу руководителей, которые придерживаются различных стилей управления, а также имеют свою особую специфику работы. Поскольку творческие задачи в нашем эксперименте относятся к теоретическим заданиям, а рутинные имеют практическую направленность, то и руководители должны соответствовать требованиям той деятельности, которую они организуют. Группа людей, которая решает сложные, дискуссионные задачи, для выполнения которых требуется творческий подход, неординарность мышления, будет эффективнее работать, если ее возглавит руководитель, имеющий опыт в решении такого типа задач, нежели, если ее возглавит руководитель, отвечающий за производственную часть выпуска какой-либо продукции.

Для нашего эксперимента необходимо отобрать группу руководителей в количестве четырех человек, которые придерживаются различных стилей управления, а также имеют свою особую специфику работы (организация деятельности по выпуску материальной продукции или процесс решение дискуссионных, проблемных задач). Для того чтобы определить стиль руководства необходимо использовать соответствующую методику. Большую роль на эффективность решения творческих задач оказывает уровень интеллекта членов группы и ее организатора. Однако в нашем случае нет необходимости специально измерять уровень интеллекта участников эксперимента, т.к. члены групп и их организаторы являются представителями реальных производственных коллективов, которые обладают примерно одинаковым уровнем интеллекта.

Подбор экспериментальных групп осуществляется с помощью рандомизации. Как и в случае с руководителями, членами групп являются люди, которые в реальной жизни задействованы в той или иной сфере производства. Это позволит максимально приблизить экспериментальные условия к реальным и повысить внешнюю валидность исследования. Для этого понадобиться сформировать две группы участников по 10 человек. Для решения рутинных (практических) задач следует отобрать работников, которые занимаются выпуском какого-либо материального продукта. Для решения творческих задач необходимо отобрать специалистов ведущего звена, которые ответственны за решение тех или иных организационно-управленческих вопросов (менеджеры). При этом участники групп не должны иметь опыта непосредственного взаимодействия друг с другом. Затем каждая из этих групп разбивается еще на 2 части: в итоге мы получаем две группы менеджеров и две группы исполнителей, каждая численностью по пять человек. Таким образом, в рамках эксперимента мы получили модели первичных производственных коллективов, что, возможно, позволит перенести результаты, полученные в ходе исследования, на реальные группы.

.4 Методики исследования. Методика определения стиля лидерства (руководства) группой (трудовым коллективом)

Методика содержит 32 группы утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководства и коллектива, и направлена на определение стиля управления трудовым коллективом и самим лидером. Она состоит из двух частей, каждая из которых включает в себя по 16 утверждений. Первая часть предъявляется группе (трудовому коллективу). Она представляет собой опросник из 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами а, б, в. Опрашиваемым необходимо выбрать одно из них, которое в наибольшей степени соответствует их представлению о руководителе. Если оцениваются одновременно два или более руководителей, то они сравниваются по приведенным трем утверждениям. Для этого нужно выбрать по одному из утверждений, характеризующих каждого руководителя (или одно утверждение, характеризующее двух или более руководителей).

Вторая часть методики, состоящая также из 16 групп утверждений, предъявляется руководителю группы. Она составлена аналогично первой части, однако, она направлена не на оценку восприятия группой своего руководителя, а на то, каким видит и представляет себя сам лидер. В этом заключается сильная сторона данной методики, поскольку представления лидера о самом себе и мнение членов группы могут различаться, и не соответствовать объективной действительности. Например, руководитель, воспринимающий себя как жесткого и авторитарного лидера, может восприниматься группой как руководитель с довольно демократическим стилем управления.

Порядок тестирования, текст опросника, инструкция и ключ к методике включены в приложение к данной работе (Приложение).

.5 План и организация проведения исследования

Для проверки гипотез исследования нам необходимо создать такие условия, чтобы в ходе эксперимента мы смогли варьировать обе независимые переменные, оценить их влияние на зависимую и регистрировать ее изменения. В качестве независимых переменных мы будем использовать стиль руководства (авторитарный и демократических) и тип решаемых группой задач (творческие и рутинные), при этом будем регистрировать скорость выполнения заданий. Таким образом, мы имеем две независимые и одну зависимую переменные, необходимо оценить влияние данных факторов на эффективность (скорость) решения задач, а также проверить гипотезу о наличии взаимодействия между независимыми переменными, оценить характер этих взаимосвязей.

Для решения поставленных задач применяется факторный план. В этих планах разные сочетания уровней независимых переменных используются для разных групп. В нашем исследовании обе независимые переменные двухуровневые, а это значит, что для проверки гипотез необходимо будет сформировать четыре экспериментальные группы. Каждая группа получит определенное сочетание уровней независимых переменных. Изобразим план исследования в виде таблицы.

Таблица 1. План исследования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип групповой задачи | Стиль руководства | |
|  | Авторитарный | Демократический |
| Творческие | 1 группа | 2 группа |
| Рутинные | 3 группа | 4 группа |

В соответствии с планом исследования нам необходимо будет отобрать 20 человек для формирования 4 экспериментальных групп и выбрать четырех руководителей, в качестве организаторов их деятельности. Как уже было отмечено выше, все участники исследования являются реальными представителями трудовых коллективов. Формирование такой выборки можно осуществить, привлекая различных работников какого-либо предприятия для участия в эксперименте на добровольной основе. Это обеспечит примерно одинаковый уровень мотивации участников эксперимента, что повысит объективность полученных результатов.

Еще одним подготовительным этапом для проведения исследования является подбор руководителей. Он также должен проводиться на добровольной основе, т.е. руководитель может отказаться от участия в эксперименте. Затем группе и ее руководителю дается методика на выявления стиля лидерства. Таким образом, мы отбираем двух руководителей с авторитарным и двух руководителей с демократическим стилем управления группой.

Эксперимент проводится в виде соревновательно-игровой деятельности. Для этого выбирается специальная студия, в которой должны быть два круглых стола, стулья для участников групп, зрительные места, расположенные по периметру помещения, электронное табло, где будут высвечиваться результаты выполненных заданий. Пространство вокруг стола будет ограничено прозрачной шумоизоляционной камерой, которая обеспечит полную тишину во время работы групп. Камеры снабжены микрофонами, чтобы лидеры команд могли озвучить свои ответ, динамиками, чтобы ведущий мог озвучить задание, которое необходимо выполнить, кнопками - нажатие которой сигнализирует о том, что задача выполнена.

Эксперимент проходит в два этапа. Сначала соревнуются группы, членами которых являются "исполнители" (для формирования выборки мы отбирали менеджеров и исполнителей, см. выше). Во главу каждой группы мы ставим капитанов команд с различным стилем руководства. После этого ведущий объявляет о начале игры. Команды рассаживаются за столы. В первой серии эксперимента группы будут решать рутинные задачи, в качестве которых будут выступать задания по собиранию пазлов. Количество таких заданий будет равно десяти. Каждой команде раздается по одному большому пазлу, которые являются абсолютно одинаковыми. По сигналу ведущего игры группы начинают свою работу, при этом собирание пазла продолжается до тех пор, пока он не будет собран. О том, что работа закончена, группа сигнализирует нажатием специальной кнопки. Проводится 10 серий, должны быть собраны все пазлы, время после каждой серии фиксируется в секундах. После каждой серии делается двухминутный перерыв, во время которого ведущий мотивирует проигравшую команду к более эффективному выполнению деятельности. Выигрывает та команда, которая по совокупности всех задач, затратила меньшее количество времени на их выполнение.

На втором этапе начинают соревноваться группы, членами которых являются "менеджеры". К каждой группе прикрепляется свой лидер. Теперь командам для решения предъявляются задачи творческого типа. Хорошим примером таких заданий являются задачи, которые предъявляются в такой всем известной игре, как "Что? Где? Когда?". Для их решения необходимо не столько знаний, сколько умения творчески и неординарно мыслить. Поскольку не всегда можно прийти к правильному решению такой задачи, то их количество мы увеличили до 20. Если учитывать, что задачи отбираются не самые сложные, время их решения не ограничено, а интеллектуальные возможности членов групп примерно одинаковые, то и количество решенных ими задач будет примерно одинаковым, однако, время, потраченное на их решение, может различаться. Задачи, предъявляемые группам, будут совершенно одинаковыми. Выигрывает та команда, которая решила больше задач за меньшее количество времени.

.6 Статистическая обработка и интерпретация данных

Представим полученные результаты эксперимента в виде таблиц.

Таблица 2. Результаты решения рутинных задач (1 серия)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стиль лидерства | № серий (задач) | | | | | | | | | | Сумма (сек) |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| Авторитарный (1) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Демократический (2) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Таблица 3. Результаты решения творческих задач (2 серия)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стиль лидерства | № серий (задач) | | | | | | | | | | Сумма решенных задач | Сумма (сек) |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |  |
| Авторитарный (3) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Демократический (4) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |  |  |
| Авторитарный (3) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Демократический (4) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

\* Рядом с обозначенными стилями лидерства указаны номера выборок.

В нашем исследовании предполагается, что эффективность решения рутинных задач будет выше при использовании авторитарного стиля руководства, а эффективность решения творческих задач будет выше при использовании демократического (коллегиального) стиля управления. Следовательно, нам необходимо сравнить две выборки из первой серии (таблица 2) и две выборки из второй (таблица 3). Для того чтобы осуществить проверку гипотез исследования требуется сопоставить первую выборку со второй, третью с четвертой, и попытаться установить, существуют ли между ними значимые различия.

Для оценки различий между данными выборками мы используем U - критерий Манна-Уитни. Выбор данного критерия обусловлен следующими особенностями эксперимента: 1) необходимо выявить различия между двумя независимыми выборками по скорости решения задач; 2) скорость является показателем, который можно измерить количественно (в секундах); 3) объемы выборок невелики (в 1 серии - n1, n2 =10; во второй - n3 = n4 = 20, при этом n3 и n4 могут незначимо различаться).

Рассмотрим алгоритм подсчета U - критерия Манна-Уитни (на примере 1 серии).

. Перенести все полученные данные на индивидуальные карточки.

. Пометить карточки первой выборки одним цветом, скажем красным, а все карточки из второй выборки - другим, например, синим.

. Разложить все карточки в единый ряд по степени нарастания признака, не считаясь с тем, к какой выборки они относятся, как если бы мы работали с одной большой выборкой.

. Проранжировать значения на карточках, приписывая меньшему значению меньший ранг. Всего рангов у нас получится столько, сколько у нас (n1+n2).

. Вновь разложить карточки на две группы, ориентируясь на цветные обозначения: красные карточки в один ряд, синие - в другой.

. Подсчитать сумму рангов отдельно на красных карточках (выборка 1) и на синих карточках (выборка 2). Проверить, совпадает ли общая сумма рангов с расчетной.

Расчетная сумма:

∑ Ri = N ∙ (N +1) / 2, где N = n1+n2.

7. Определить большую из двух ранговых сумм.

. Сформулируем гипотезы:

Н0: между значениями выборок n1 и n2 нет существенных различий;

Н1: значения выборки n2 будут выше значений выборки n1, т.е. скорость решения рутинных задач будет выше при авторитарном стиле руководства.

. Определить значение Uэмп по формуле:

эмп = (n1 ∙ n2) + (nх ∙ (nх + 1) / 2) - Тх [3, с. 53],

где n1 - величина первой выборки (количество замеров и их значения);- величина второй выборки;

nх - количество замеров в группе с большей суммой рангов;

Тх - большая из двух ранговых сумм.

. Определить критические значения U по Табл. II Приложения 1 (учеб. Е.В. Сидоренко). Если Uэмп > Uкр 0,05, Н0 принимается. Если Uэмп ≤ Uкр 0,05, Н0 отвергается. Чем меньше значения U, тем достоверность различий выше.

После обработки данных можно будет сделать вывод о взаимосвязи эффективности решения различных типов задач (творческих и рутинных) при авторитарном и демократическом стилях руководства.

Заключение

Данное экспериментальное исследование посвящено решению теоретических и практических вопросов, связанных с такой проблемой, как эффективность групповой деятельности. Успешность группы определяется множеством факторов: производительность (продуктивность как отношение числа ошибок или качества выполнения действий ко времени выполнения труда), удовлетворенность членами коллектива отношениями в группе и собственным трудом, "сверхнормативная активность" (стремление членов группы добиваться высоких показателей сверх необходимого задания). В рамках нашего исследования мы попытаемся выявить, зависит ли эффективность решения задач различного типа от той стратегии управления, которую избрал организатор данной группы, а также при каком стиле руководства успешность совместной деятельности по решению того или иного вида задач будет выше.

Проанализировав эмпирические и теоретические исследования других ученых, учитывая их сильные и слабые стороны, нами была составлена собственная программа исследования, которая включает в себя описание переменных и способы их контроля, плана и организации исследования, описание методик проведения исследования, приемов формирования экспериментальных групп, методов и методик статистической обработки данных, интерпретацию полученных результатов.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: МГУ, 2010.

. Немов Р.С. Социально - психологический анализ эффективной деятельности коллектива. М.: Педагогика, 1984.

. Сидоренко Е.В. Математические методы в психологии. Изд-во: Речь, 2012.

. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология: Учеб. пособие - М.: ИНФРА-М, 1997.

. Битянова М.Р. Социальная психология. М.: ЭКСМО-Пресс 2011.

. Кричевский В.Л. Если вы руководитель.. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Изд-во "Дело", 2010.

. Парыгин Б.Д. Основы социально - психологической теории. Изд-во: Москва, 1971.

. Психологические тесты, под ред. А.А. Карелина в 2 т./ М.: 2009.

Приложение

Методика определения стиля лидерства (руководства) группой (трудовым коллективом).

Инструкция: "Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами а, б, в. Вам следует внимательно прочесть все три утверждения в составе каждой группы и выбрать одно, которое в наибольшей степени соответствует вашему мнению о руководителе. Отметьте выбранное утверждение на опросном листе знаком "+" под соответствующей буквой. Если вы оцениваете одновременно двух руководителей или более, сравните их между собой по приведенным трем утверждениям. Выберите по одному из утверждений, характеризующих каждого руководителя (или одно утверждение, характеризующее двух или более руководителей), и отметьте ваше мнение о каждом на опросном листе разными знаками: \*, +, -. Не пишите на опроснике! Ставьте отметки только на листе ответов".

Применение методики не требует индивидуального тестирования. Возможно использование в батарее тестов особенно эффективно использование его вместе с социометрией в целях оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Таблица 4. Ключ опросника

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | а | б | в | № | а | б | в |
| 1 | д | к | п | 9 | д | к | п |
| 2 | д | к | п | 10 | к | п | д |
| 3 | к | п | д | 11 | п | д | к |
| 4 | д | п | к | 12 | д | к | п |
| 5 | п | д | к | 13 | п | к | д |
| 6 | к | д | п | 14 | к | д | п |
| 7 | п | к | д | 15 | к | д | п |
| 8 | к | п | д | 16 | д | к | п |

Текст опросника, представляемый группе.

.

а. Центральное руководство требует, чтобы обо всех делах докладывали именно ему.

б. Старается все решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы.

в. Некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие.

.

а. Всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда ни просит.

б. Приказывает так, что хочется выполнить.

в. Приказывать не умеет.

.

а. Старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами.

б. Руководителю безразлично, кто работает у него заместителем, помощником.

в. Он добивается безотказного исполнения и подчинения заместителей, помощников.

.

а. Его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к другу.

б. В работе не заинтересован, подходит к делу формально.

в. Решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе.

.

а. Наверно, он консервативен, так как боится нового.

б. Инициатива подчиненных руководителем не принимается.

в. Способствует тому, чтобы работали самостоятельно.

.

а. На критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней.

б. Не любит, когда его критикуют, и не старается скрыть это.

в. Критику выслушивает, даже собирается принять меры, но ничего не предпринимает.

.

а. Складывается впечатление, что руководитель боится отвечать за свои действия, желает уменьшить свою ответственность.

б. Ответственность распределяет между собой и своими подчиненными.

в. Руководитель единолично принимает или отменяет решения.

.

а. Регулярно советуется с подчиненными, особенно с опытными работниками.

б. Подчиненные не только советуют, но могут давать указания своему руководителю.

в. Не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали.

.

а. Обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми подчиненными.

б. Регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть.

в. Для выполнения какой-либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных.

.

а. Обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно.

б. В обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие.

в. По отношению к подчиненным бывает нетактичным и даже грубым.

.

а. В критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.

б. В критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы руководства.

в. Критические ситуации не изменяют способа его руководства.

.

а. Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком.

б. Если что-то не знает, то не боится этого показать и обращается за помощью к другим.

в. Он не может действовать сам, а ждет "подталкивания" со стороны.

.

а. Пожалуй, он не очень требовательный человек.

б. Он требователен, но одновременно и справедлив.

в. Он бывает слишком строгим и даже придирчивым.

.

а. Контролируя результаты, всегда замечает положительную сторону, хвалит подчиненных.

б. Очень строго контролирует работу коллектива в целом.

в. Контролирует работу от случая к случаю.

.

а. Руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок.

б. Часто делает подчиненным замечания, выговоры.

в. Не может влиять на дисциплину.

.

а. В присутствии руководителя подчиненным все время приходится работать в напряжении.

б. С руководителем работать интересно.

в. Подчиненные предоставлены самим себе.

Текст опросника, представляемый лидеру.

.

а. Я требую, чтобы обо всех делах докладывали именно мне.

б. Стараюсь все решать вместе с подчиненными, единолично решаю только самые срочные и оперативные вопросы.

в. Некоторые важные дела решают фактически без участия группы, её функции выполняют другие.

.

а. Всегда что-нибудь приказываю, распоряжаюсь, настаиваю, но никогда ни прошу.

б. Приказываю так, что группа хочется выполнить.

в. Приказывать не умею.

.

а. Стараюсь, чтобы мои заместители были квалифицированными специалистами.

б. Мне безразлично, кто работает у меня заместителем, помощником.

в. Я добивается безотказного исполнения и подчинения заместителей, помощников.

.

а. Меня интересует только выполнение плана, а не отношение

людей друг к другу.

б. В работе не заинтересован(а), подхожу к делу формально.

в. Решая производственные задачи, стараюсь создать хорошие отношения между людьми в коллективе.

.

а. Наверно, я консервативен(на), так как боюсь нового.

б. Инициатива подчиненных мною не принимается.

в. Способствую тому, чтобы работали самостоятельно.

.

а. На критику группы обычно не обижаюсь, прислушиваюсь к ней.

б. Не люблю, когда меня критикуют, и не стараюсь скрыть это.

в. Критику выслушиваю, даже собираюсь принять меры, но ничего не предпринимаю.

.

а. Складывается впечатление, что группа боится отвечать за свои действия, желает уменьшить свою ответственность, возлагая её на меня.

б. Ответственность распределяю между собой и своими подчиненными (группой).

в. Я единолично принимаю или отменяю решения.

.

а. Регулярно советуюсь с подчиненными (группой), особенно с опытными людьми.

б. Подчиненные не только советуют, но могут давать мне указания.

в. Не допускаю, чтобы подчиненные мне советовали, а тем более возражали.

.

а. Обычно советуюсь с заместителями и вышестоящими руководителями, но не с рядовыми подчиненными (группой).

б. Регулярно общаюсь с подчиненными, говорю о положении дел в группе, о трудностях, которые предстоит преодолеть.

в. Для выполнения какой-либо работы мне нередко приходится уговаривать своих подчиненных.

.

а. Обращаюсь к подчиненным вежливо, доброжелательно.

б. В обращении с подчиненными часто проявляю равнодушие.

в. По отношению к подчиненным бываю нетактичной(ым) и даже грубой(ым).

.

а. В критических ситуациях я плохо справляюсь со своими обязанностями.

б. В критических ситуациях я, как правило, перехожу на более жесткие методы руководства.

в. Критические ситуации не изменяют способа моего руководства.

.

а. Сам (а) решаю даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком (а).

б. Если что-то не знаю, то не боюсь этого показать и обращаюсь за помощью к другим.

в. Я не могу действовать сам (а), а жду "подталкивания" со стороны.

.

а. Пожалуй, я не очень требовательный человек.

б. Я требователен (на), но одновременно и справедлив (а).

в. Я бываю слишком строгим (ой) и даже придирчивым (ой).

.

а. Контролируя результаты, всегда замечаю положительную сторону, хвалю подчиненных.

б. Очень строго контролирую работу группы в целом.

в. Контролирую работу от случая к случаю.

.

а. Умею поддерживать дисциплину и порядок.

б. Часто делаю подчиненным замечания, выговоры.

в. Не могу влиять на дисциплину.

.

а. В моем присутствии подчиненным все время приходится работать в напряжении.

б. С группой работать интересно.

в. Подчиненные предоставлены самим себе.

Интерпретация методики.

Директивный компонент - Д

Ориентация на собственное мнение и оценки. Стремление к власти, уверенность в себе, склонность к жесткой формальной дисциплине, большая дистанция с подчиненными, нежелание признавать свои ошибки. Игнорирование инициативы, творческой активности людей. Единоличное принятие решений. Контроль за действиями подчиненных.

Попустительский компонент пассивного вмешательства - П

Снисходительность к работникам. Отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроля, либеральность, панибратство с подчиненными. Склонность перекладывать ответственность в принятии решений.

Коллегиальный компонент - К

Требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины. Стремление делегировать полномочия и разделить ответственность. Демократичность в принятии решения.