ISSN 2304-120X
КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

Шевердина Т. Н., Фещенко Е. М. Исследование взаимосвязи эффективности управленческой деятельности и эмоциональной устойчивости руководителя // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 11 (ноябрь). – 0,5 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2017/172011.htm.

ART 172011 **УДК 159.9.07**

Шевердина Татьяна Николаевна,
магистр ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет», г. Брянск
Oreshek2809@mail.ru

Фещенко Елена Михайловна,
кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и профессиональной психологии ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет», г. Брянск
emfeshchenko@mail.ru

Исследование взаимосвязи эффективности управленческой деятельности и эмоциональной устойчивости руководителя

Аннотация. *В статье рассматриваются особенности управленческой деятельности и эмоциональной устойчивости руководителей образовательного учреждения. Проводится анализ результатов выполненных исследований об эффективности управленческой деятельности, о влиянии эмоциональной устойчивости руководителя на успешность его руководящей деятельности. Использование корреляционного анализа позволило выявить значимые связи между изучаемыми характеристиками.*
Ключевые слова: *эффективность, управленческая деятельность, стили управления, эмоциональная устойчивость, профессионально важные качества руководителя.*
Раздел: *(02) комплексное изучение человека; психология; социальные проблемы медицины и экологии человека.*

Одним из факторов, влияющих на эффективность управленческой деятельности, является эмоциональная устойчивость руководителя, связанная со способностью управлять собой, своим временем, решать организационные задачи, осуществлять стратегическое планирование. Эмоциональная устойчивость как профессионально важное качество руководителя недостаточно изучена в отечественных и зарубежных исследованиях, что актуализирует выбранную тему исследования и необходимость ее специального рассмотрения.

Проблема изучения эмоциональной устойчивости и ее динамики на разных этапах жизнедеятельности человека была актуализирована отечественными и зарубежными исследователями. Ученые, изучающие данный феномен, не пришли к единому мнению относительно единства терминологии в определении понятия «эмоциональная устойчивость». Ряд исследователей определяют эмоциональную устойчивость как «устойчивость эмоций», т. е. их стабильность и постоянство (К. К. Платонов, О. А. Черникова и др.) [1, 2].

Другие авторы рассматривают данное понятие с точки зрения «функциональной устойчивости человека к эмоциогенным воздействиям» (Л. М. Аболин, П. Б. Зильберман и др.) [3, 4].

Исследователи также определяют эмоциональную устойчивость как качество, черту, свойство личности, влияющее на характер профессиональной деятельности (В. И. Долгова, Т. Н. Серегина и др.) [5, 6].

Среди достаточно большого многообразия теоретических подходов к изучению эмоциональной устойчивости, на наш взгляд, наиболее универсальным выступает интегративный подход, сформулированный в работах таких ученых, как П. Б. Зильберман, А. Л. Журавлев, В. В. Новиков, В. М. Соколинский, в которых наиболее полно раскрывается суть феномена «эмоциональная устойчивость» и дается представление о многочисленных взаимосвязях, взаимозависимостях индивидуальных характеристик и эмоциональной сферы личности [7–10].

Теоретическое и прикладное изучение процессов формирования и развития эмоциональной устойчивости субъектов в различных сферах жизнедеятельности человека в психологической и смежных науках не теряет своей актуальности, что обусловлено стрессогенностью современной жизни общества и увеличением числа чрезвычайных ситуаций различной этиологии.

В психологии управления центральными и длительное время определяющими ее развитие как научной отрасли знания выступали вопросы относительно выявления критериев и детерминант эффективного управления.

Управленческая деятельность, ее эффективность может определяться рядом факторов, среди которых в первую очередь можно выделить профессиональные компетенции руководителя, его личностные качества.

К главным факторам успешности профессиональной управленческой деятельности, по мнению А. В. Карпова, следует отнести «менеджерские характеристики», которые он подразделяет на две группы: а) общесоциальные, биографические характеристики эффективного руководителя, такие как социально-статусные, половозрастные, культурно-образовательные и др.); б) собственно личностные свойства успешного руководителя [11].

В современной психологии управления при изучении и описании индивидуально-психологических качеств руководителя, которые соотносятся с требованиями к их профессиональной деятельности, авторами используются следующие понятия. Так, Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова, в исследованиях данного феномена делают акцент на профессиональной пригодности к данному виду деятельности [12].

В. Д. Шадриков, М. Эбнер рассматривают систему профессионально важных качеств руководителей [13]. В работах Т. Ю. Базарова акцент смещен к исследованию психологической готовности к труду в целом [14].

А. Л. Ильин рассматривает ее производную – психологическую готовность к управленческим профессиям [15].

Как показано в работах ряда авторов, личностные переменные оказываются наиболее важными детерминантами эффективного руководства, наряду с показателями социального интеллекта и когнитивного развития личности. Исследователями делается вывод о том, что не только эффективность, но и сама возможность реализации управленческих функций зависит от наличия у индивида определенных индивидуальных черт и качеств.

В психологии управления остаются нерешенными и вопросы, связанные со структурой личностных детерминант успешности руководителя, обусловленные фактором его эмоциональной устойчивости, что определило научно-исследовательский интерес и выбор темы магистерской диссертации.

Целью нашего исследования было выявление взаимосвязи эффективности управленческой деятельности и эмоциональной устойчивости руководителя.

Для изучения данных феноменов были использованы следующие методики: «Самооценка биполярной эффективности руководства» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов) [16], шкала эмоциональной стабильности – нестабильности (нейротизма) Г. Айзенка, опросник для выявления выраженности самоконтроля в эмоциональной сфере, деятельности и поведении (Г. С. Никифоров, В. К. Васильев и С. В. Фирсова).

Эмпирическое исследование проводилось на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный институт культуры». В исследовании приняли участие 15 руководителей кафедр – девять руководителей факультета «Художественное творчество» и

шесть руководителей кафедр факультета «Социально-культурная деятельность».

В нашем исследовании для изучения эффективности управленческой деятельности была использована методика «Самооценка биполярной эффективности руководства», которая позволила определить уровень эффективности руководства. На рис. 1 представлены результаты по данной методике.

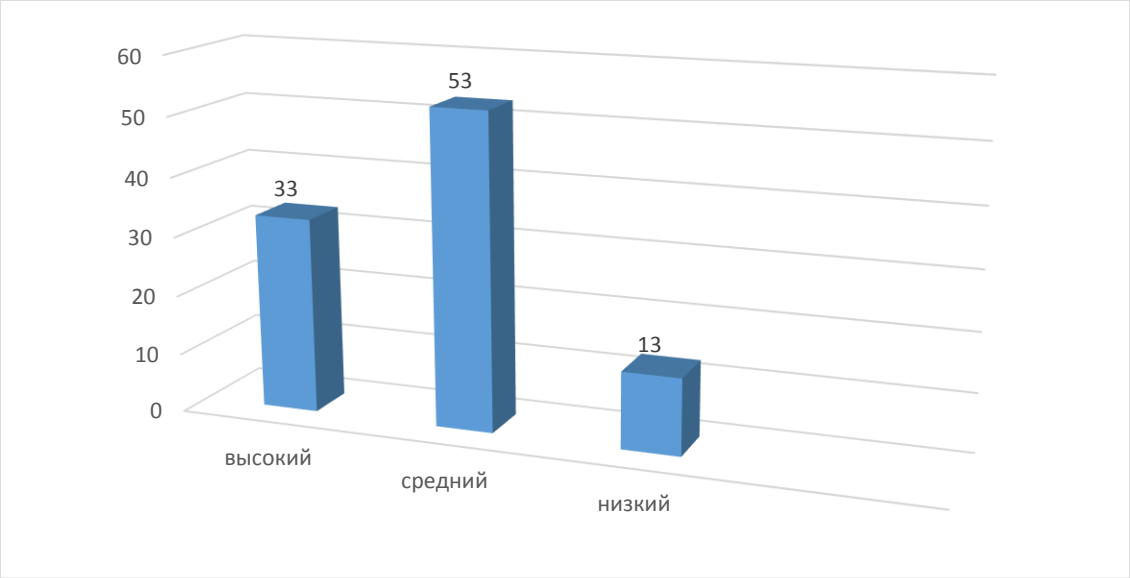

Рис. 1. Результаты исследования самооценки эффективности деятельности руководителя (%)

Представленные на рис. 1 данные показывают, что чуть больше половины испытуемых руководителей кафедр считают свою руководящую деятельность средней эффективности (53%). Они в своих ответах указывают, что стремятся сотрудничать с другими людьми, интересуются проблемами своих подчиненных, постоянно благодарят их за выполненную деятельность. Но им не всегда удается быть эмоционально сдержанными, оказывать профессиональную помощь, эффективно проводить рабочие встречи с коллегами по вопросам улучшения эффективности их деятельности.

Приблизительно одна треть (33%) руководителей считает свою деятельность высокоэффективной. Им легко удается выполнять свои обязанности, эффективно общаться с сотрудниками кафедры. Они указали, что постоянно повышают свою квалификацию на специальных курсах, семинарах, читают специальную литературу, общаются с коллегами по вопросам повышения профессиональных и управленческих качеств.

В нашем исследовании выявлен незначительный процент испытуемых руководителей кафедр, которые считают, что они неэффективно руководят своим коллективом. При этом они отмечают такие проблемы, как сложный характер взаимоотношений с подчиненными, неумение распределять время на планирование деятельности. Они не всегда находят время для разговоров с сотрудниками для оказания им помощи в вопросах профессионального развития и в решении личных проблем. Не всегда находят время для своего здоровья, творческого развития, профессионального общения, выполнения творческих заданий.

Методика «Самооценка управленческих ограничений руководителя» позволила выявить особенности управленческой деятельности руководителей кафедр. В данной методике – чем ниже балл, тем более выражен ограничитель в деятельности руководителя. Результаты отражены на рис. 2.

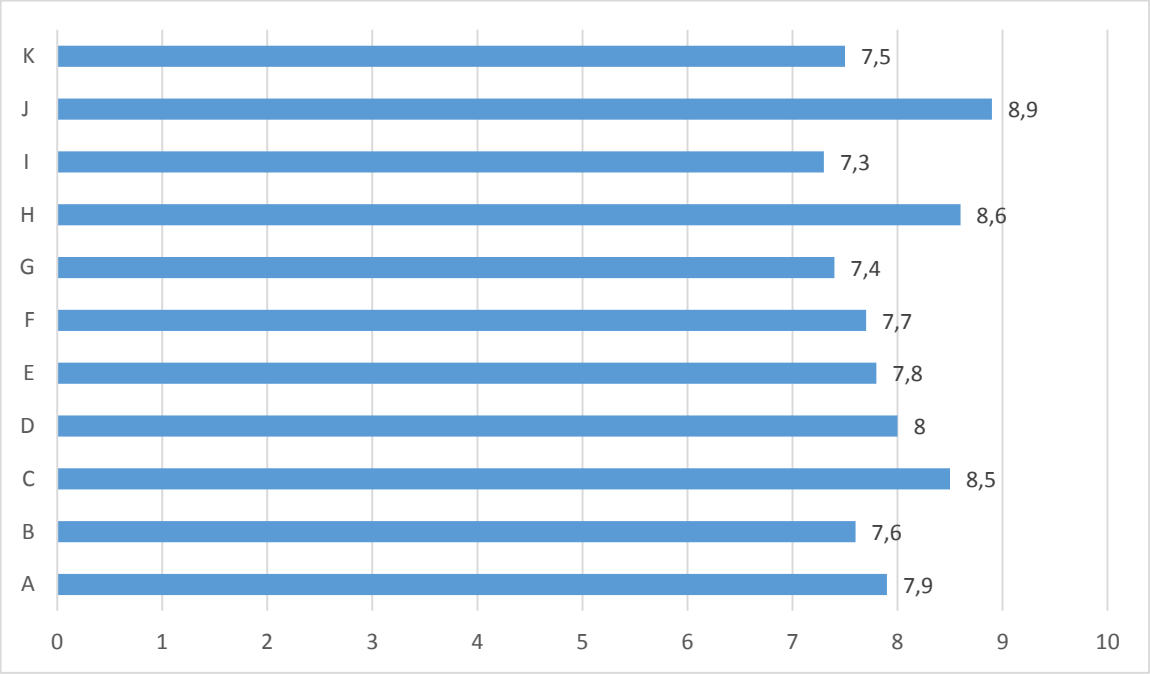

Рис. 2. Результаты исследования самооценки управленческих ограничений руководителя (среднее значение)

Примечание. A – способность управлять собой; B – четкие ценности; C – четкие личные цели; D – продолжающееся саморазвитие; E – хорошие навыки решения проблем; F – творческий подход; G – умение влиять на окружающих; H – понимание особенностей управленческого труда; I – способность руководить; J – умение обучать; K – умение наладить групповую работу.

Данные рис. 2 показывают, что способность управлять собой руководители оценили достаточно высоко – среднее значение 7,9. Они считают, что умеют использовать свое время и умения, а также способны справляться со стрессами современной жизни управленца.

Чуть ниже оценили руководители четкие цели – среднее значение 7,6. Высокие показатели имеются по шкале «четкие личные цели» – среднее значение 8,5. Испытуемые руководители имеют определенные цели в своей личной или деловой жизни.

Также выражены такой показатель, необходимый для эффективной управленческой деятельности, как H – «понимание особенностей управленческого труда» – среднее значение 8,6. Руководители четко могут определить мотивацию своих работников, применяют в работе современные технологии и имеют определенное представление о роли руководителя.

Также высокие значения имеются по шкале J «умение обучать» – среднее значение 8,9. Руководители способны развиваться сами и помогать в этом направлении другим, они имеют знания и опыт, который могут передать своим подчиненным.

Если рассматривать полученные средние значения по всем 10 шкалам, то можно отметить, что более всего выражены такие ограничители в управлении, как умение руководить (шкала I) – среднее значение 7,3, что может указывать на невысокую оценку своих способностей руководить и добиваться практических результатов у своих сотрудников.

По шкале G – «умение влиять на окружающих» – среднее значение составляет 7,4. Руководители невысоко оценили свою способность влиять на решения окружающих людей. Таким образом, можно отметить, что среди предложенных управленческих ограничителей, значительно выраженных, не выявлено. Все характеристики

находятся на уровне выше среднего значения, так как они находятся в диапазоне от 7,3 до 8,9 при максимальном среднем значении 10.

Изучение эмоциональной устойчивости руководителей проходило с помощью шкалы эмоциональной стабильности – нестабильности методики Г. Айзенка. Результаты представлены на рис. 3.

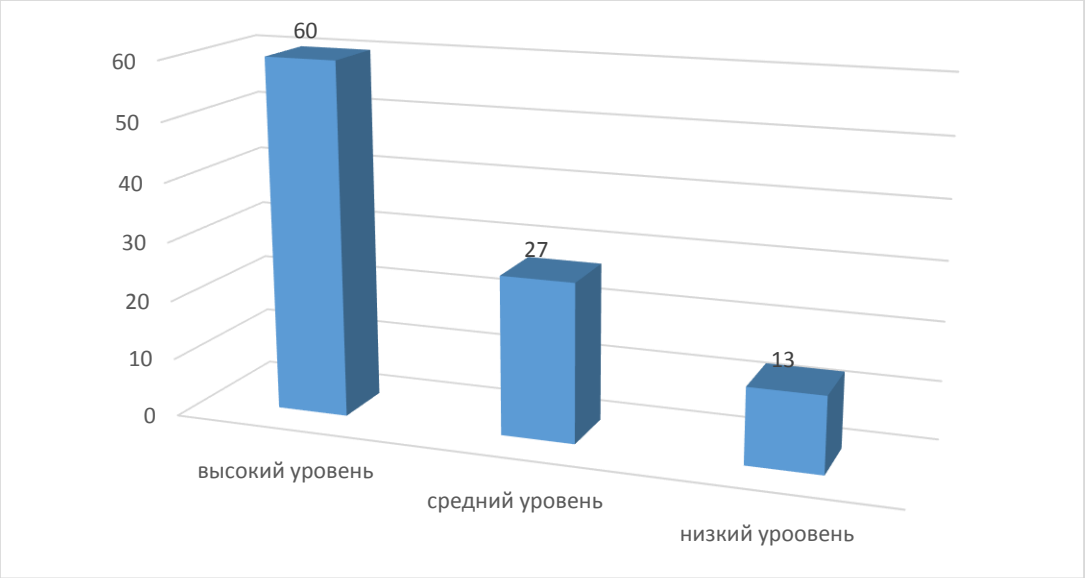

Рис. 3. Результаты исследования уровня эмоциональной стабильности руководителей

Представленные на рис. 3 результаты исследования эмоциональной стабильности показывают, что большинство исследуемых руководителей эмоционально стабильны (60%). У данной группы испытуемых руководителей не бывает частых смен настроения, внезапных вспышек агрессии и возбудимости, неконтролируемого поведения.

Средний уровень эмоциональной стабильности имеют 27% руководителей, которые отметили, что чаще всего они проявляют эмоциональную сдержанность, умеют управлять своими эмоциями и поведением. Но бывает так, что им сложно сосредоточиться на каком-либо деле, так как их беспокоят разные мысли, появляется тревога после выполненного дела.

Низкий уровень эмоциональной стабильности имеют 13% испытуемых руководителей. При ответе на предлагаемые вопросы методики они указали на то, что часто обижаются, бывают вспыльчивыми, раздраженными, эмоционально нестабильными. При этом они испытывают чувство неловкости, вины за проявленные действия по отношению к окружающим людям.

В нашем исследовании для изучение эмоциональной устойчивости была использована Торонтская алекситимическая шкала (TAS), которая выявляет уровень алекситимии – это специфическая личностная характеристика, проявляющаяся в сложностях в понимании и словесном описании собственных эмоций. По мнению В. В. Ильина, эмоциональная устойчивость обратно пропорциональна уровню алекситимии.

В табл. 1 представлены результаты по уровням эмоциональной устойчивости руководителей кафедр.

Представленные в табл. 1 данные показывают, что 20% руководителей имеют высокий уровень эмоциональной устойчивости. Они могут легко понять свои чувства, справиться с негативным состоянием, контролировать проявление отрицательных эмоций.

Таблица 1

Результаты исследования уровней эмоциональной устойчивости руководителей кафедр

Уровни	***Количество***	***Процент***
Высокий	3	20
Средний	9	60
Низкий	3	20

Также 20% испытуемых имеют низкий уровень эмоциональной устойчивости, который характеризуется сложным выражением чувств и эмоций, непониманием их возникновения, невозможностью их контролировать.

Большинство испытуемых руководителей имеют средний уровень эмоциональной устойчивости (60%). Это выражается в умении сдерживать свои эмоции в обычных жизненных ситуациях, но в сложных случаях такие испытуемые не могут контролировать свои эмоции, их уровень самоконтроля и устойчивости не позволяет адекватно отреагировать на ситуацию и справиться с ней.

Таким образом, проведенное исследование эффективности управленческой деятельности показало, что испытуемые сотрудники кафедр довольно высоко оценили управленческую деятельность своих руководителей. А сами руководители кафедр считают, что они имеют средний и высокий уровни эффективности управленческой деятельности.

Для определения статистической значимости полученных данных был использован метод корреляционного анализа с использованием коэффициента корреляции Пирсона.

Критические значения коэффициента корреляции Пирсона определялись с помощью специальной таблицы. В нашем случае критическое значение для выборки 15 человек составляет р (0,05) = 0,48 и р (0,01) = 0,61.

Вначале проведем корреляцию значений по двум методикам эффективности управленческой деятельности и методикам по эмоциональной устойчивости. Результаты представлены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты корреляционного анализа данных по взаимосвязи эффективности управленческой деятельности и эмоциональной устойчивости руководителей

Эффективность управленческой деятельности	***Эмоциональная стабильность (методика Г. Айзенка)***	***Склонность к самоконтролю в эмоциональной сфере***	***Склонность к самоконтролю в деятельности***	***Склонность к социальному самоконтролю***	***Эмоциональная устойчивость (методика (TAS)***
Самооценка биполярной эффективности руководства	0,143	–0,007	0,119	0,069	–0,08

Условные обозначения: * – значимость на уровне р $\leq$ 0,05; ** – значимость на уровне р $\leq$ 0,01.

Данные табл. 2 показывают, что взаимосвязь имеется между эффективностью деятельности и эмоциональной стабильностью (rxy = 0,513). Выявленная взаимосвязь показывает, что чем выше эмоциональная стабильность руководителя, тем выше его эффективность в управленческой деятельности.

Взаимосвязь имеется между эффективностью управленческой деятельности и самоконтролем в эмоциональной сфере (rxy = 0,464).

Чем выше самоконтроль в эмоциональной сфере, тем более положительные процессы происходят в деятельности руководителя, делая ее более эффективной.

Также мы провели корреляционный анализ данных по взаимосвязи эффективности управленческой деятельности и управленческих ограничений руководителей. Результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3

Результаты корреляционного анализа данных по взаимосвязи эффективности управленческой деятельности и управленческих ограничений руководителей

Эффективность управленческой деятельности	***Самооценка управленческих ограничений***										
	A	***B***	***C***	***D***	***E***	***F***	***G***	***H***	***I***	***J***	***K***
Самооценка эффективности управленческой деятельности руководителя (методика 1)	-0,0	0,00	-0,11	-0,1	0,19	0,03	0,01	0,28	0,02	0,49*	-0,17
Самооценка биполярной эффективности руководства (методика 2)	-0,0	-0,15	0,02	0,1	0,48*	0,07	-0,13	0,49*	-0,1	0,17	-0,0

Условные обозначения: * – значимость на уровне p $\leq$ 0,05; ** – значимость на уровне p $\leq$ 0,01.
A – способность управлять собой; B – четкие ценности; C – четкие личные цели; D – продолжающееся саморазвитие; E – хорошие навыки решения проблем; F – творческий подход; G – умение влиять на окружающих; H – понимание особенностей управленческого труда; I – способность руководить; J – умение обучать; K – умение наладить групповую работу.

Корреляционный анализ показал существование прямой умеренной связи между самооценкой эффективности управленческой деятельности и умением обучать (rxy = 0,49) на уровне значимости 0,05. Чем выше уровень эффективности управленческой деятельности, тем более выражена способность помогать в профессиональной деятельности другим, передавая им свой опыт и знания.

Прямая взаимосвязь выявлена между самооценкой эффективности управленческой деятельности (методика 2) и навыками решения проблем (rxy = 0,48), что указывает на следующую взаимосвязь: чем выше эффективность управленческой деятельности, тем лучше навыки решения проблем: низкий уровень знаний и умений в управленческой деятельности не позволяет руководителям эффективно решать возникающие профессиональные вопросы.

Взаимосвязь имеется между самооценкой эффективности управленческой деятельности (методика 2) и пониманием особенностей управленческого труда (rxy = 0,49). Чем более выражена способность четко понимать характеристики управленческой деятельности, тем выше уровень эффективности управленческой деятельности.

Взаимосвязи между другими характеристиками не выявлено.

Таким образом, наше предположение о том, что существует взаимосвязь эффективности управленческой деятельности и эмоциональной устойчивости руководителя в ходе эмпирического исследования с помощью количественных, качественных и статистических методов подтвердилась.

Ссылки на источники

1. Черникова О. А. Активная самореализация эмоциональных состояний спортсмена. – М.: Физкультура и спорт, 1971. – 47 с.
2. Платонов К. К. Структура и развитие личности. – М.: Наука, 1985. – 297 с.
3. Аболин Л. М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. – Казань: Казанский государственный университет, 2007. – 261 с.
4. Зильберман П. Б. Эмоциональная устойчивость оператора // Очерки психологии труда оператора / под ред. Е. А. Милеряна. – М.: Наука, 1974. – С. 138–172.
5. Долгова В. И., Гольева Г. Ю. Эмоциональная устойчивость личности: монография. – М.: Изд-во «Перо», 2017. – 173 с.
6. Серёгина Т. Н. Личностные особенности, детерминирующие профессиональную успешность деятельности руководителя. – М.: Владос, 2007. – 123 с.
7. Зильберман П. Б. Указ. соч.
8. Журавлев А. Л. Междисциплинарность экономической психологии и критерии оценки её состояния // Психология в экономике и управлении. – 2009. – № 1. – С. 12–13.
9. Новиков В. В., Рогачев В. В., Спасенников В. В. Социальная и экономическая психология антикризисного управления. – Ярославль: МАПН, 2002. – 102 с.
10. Соколинский В. М. Психологизация экономического образования на основе принципов и методов педагогической деятельности // Инновационные методы и модели в экономической психологии, эргономике производственном менеджменте / под ред. Д. В. Ерохина, В. В. Спасенникова. – Брянск: БГТУ, 2013. – С. 204–207.
11. Карпов А. В. Психология труда. – М.: Владос-Пресс, 2005. – 352 с.
12. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Изд. центр «Академия», 2013. – 476 с.
13. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 464 с.
14. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: учеб. и практикум для академического бакалавриата. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 381 с.
15. Ильин А. Л. Социология и психология управления: учеб. пособие для студ. высш. учеб. завед. – 3-е издание. – М.: Изд. центр «Академия», 2010. – 192 с.
16. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Психотерапия, 2009. – 490 с.

Tatyana Sheverdina,
Graduate Student, Bryansk State University, Bryansk
Oreshek2809 @mail.ru
Elena Feshchenko,
Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, of General and Professional Psychology Chair, Bryansk State University, Bryansk
emfeshchenko@mail.ru

Investigation of the correlation between management activity effectiveness and emotional resilience of a leader

Abstract. In this work we consider special aspects of management activity and emotional resilience of educational institutions heads. We analyze the results of the completed investigation of the management activity effectiveness and the effect of leaders' emotional resilience on their management activity success. The use of correlation analysis let us reveal the meaningful relations between studied characteristics.

Key words: effectiveness, management activity, management styles, emotional resilience, professionally important qualities of a leader.

References

1. Chernikova, O. A. (1971). *Aktivnaja samorealizacija jemocional'nyh sostojanij sportsmena*, Fizkul'tura i sport, Moscow, 47 p. (in Russian).
2. Platonov, K. K. (1985). *Struktura i razvitie lichnosti*, Nauka, Moscow, 297 p. (in Russian).
3. Abolin, L. M. (2007). *Psihologicheskie mehanizmy jemocional'noj ustojchivosti cheloveka*, Kazanskij gosudarstvennyj universitet, Kazan', 261 p. (in Russian).
4. Zil'berman, P. B. (1974). "Jemocional'naja ustojchivost' operatora", in Milerjan, E. A. (ed.). *Ocherki psihologii truda operatora,* Nauka, Moscow, pp. 138–172 (in Russian).
5. Dolgova, V. I. & Gol'eva, G. Ju. (2017). *Jemocional'naja ustojchivost' lichnosti: monografija*, Izd-vo "Pero", Moscow, 173 p. (in Russian).

6. Serjogina, T. N. (2007). *Lichnostnye osobennosti, determinirujushhie professional'nuju uspeshnost' dejatel'nosti rukovoditelja*, Vlados, Moscow, 123 p. (in Russian).
7. Zil'berman, P. B. (1974). Op. cit.
8. Zhuravlev, A. L. (2009). “Mezhdisciplinarnost' jekonomicheskoj psihologii i kriterii ocenki ejo sostojanija”, *Psihologija v jekonomike i upravlenii,* № 1, pp. 12–13 (in Russian).
9. Novikov, V. V., Rogachev, V. V. & Spasennikov, V. V. (2002). *Social'naja i jekonomicheskaja psihologija antikrizisnogo upravlenija,* MAPN, Jaroslavl', 102 p. (in Russian).
10. Sokolinskij, V. M. (2013). “Psihologizacija jekonomicheskogo obrazovanija na osnove principov i metodov pedagogicheskoj dejatel'nosti”, in Erohin, D. V. & Spasennikov, V. V. (eds.). *Innovacionnye metody i modeli v jekonomicheskoj psihologii, jergonomike proizvodstvennom menedzhmente*, BGTU, Brjansk, pp. 204–207 (in Russian).
11. Karpov, A. V. (2005). *Psihologija truda*, Vlados-Press, Moscow, 352 p. (in Russian).
12. Prjazhnikov, N. S. & Prjazhnikova, E. Ju. (2013). *Psihologija truda i chelovecheskogo dostoinstva*, Izd. centr “Akademija”, Moscow, 476 p. (in Russian).
13. Shadrikov, V. D. (2013). *Psihologija dejatel'nosti cheloveka*, Izd-vo “Institut psihologii RAN”, Moscow, 464 p. (in Russian).
14. Bazarov, T. Ju. (2016). *Psihologija upravlenija personalom: ucheb. i praktikum dlja akademicheskogo bakalavriata,* Jurajt, Ljubercy, 381 p. (in Russian).
15. Il'in, A. L. (2010). *Sociologija i psihologija upravlenija: ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zaved*, 3-e izdanie, Izd. centr “Akademija”, Moscow, 192 p. (in Russian).
16. Fetiskin, N. P., Kozlov, V. V. & Manujlov, G. M. (2009). *Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp,* Psihoterapija, Moscow, 490 p. (in Russian).

Рекомендовано к публикации:
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,
главным редактором журнала «Концепт»

Поступила в редакцию *Received*	14.11.17	Получена положительная рецензия *Received a positive review*	26.11.17
Принята к публикации *Accepted for publication*	28.11.17	Опубликована *Published*	30.11.17

ISSN 2304-120X
www.e-koncept.ru

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2017
© Шевердина Т. Н., Фещенко Е. М., 2017