

ПСИХОЛОГИЯ

СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ ЧЕРТЫ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ВОСПРИЯТИИ ПОДЧИНЕННЫХ

Е.Н. Башук, А.В. Орлов, А.Ш. Широкова

Данная работа посвящена исследованию механизмов социальной перцепции в организации. Наблюдаются достоверные корреляции некоторых социально значимых личностных черт работников с оценками ими личности непосредственного руководителя. Делается вывод о том, что личностные качества работников влияют на восприятие ими руководителя, но проявление этого влияния зависит от особенностей организационной ситуации.

Изучение межличностных отношений в системе руководитель-подчиненный – одно из важнейших направлений в современной социальной психологии организаций. Рассмотрение этого вопроса имеет существенное значение в решении таких прикладных задач, как повышение адаптивности, мотивации, благонадежности и лояльности работников, эффективного руководства, развития организационной культуры и внедрения инноваций. Практически ни одна проблема организационной психологии не может быть решена без анализа взаимодействия руководителя и подчиненных [9].

Особый вопрос организационной психологии межличностных отношений – восприятие подчиненными личности и поступков руководителя. В процессе осуществления проявления руководства осознается и интерпретируются работниками тем или иным образом, а результаты этой социальной перцепции вносят свой существенный вклад (позитивный или негативный) в функционирование и развитие организации [3]. Восприятие личности руководителя является важнейшим фактором формирования профессионального самосознания и профессиональной идентичности [5].

Профессионализация, как и любая другая составляющая социализации, напрямую зависит от внешних оценок деятельности работника со стороны значимых индивидуумов. Современные теории детерминации поведения человека, интенсивно развивающиеся в рамках когнитивизма, напрямую связывают психологические проявления человека с работой когнитивной системы, с теми оценками, которые он дает наблюдаемым явлениям, и с особенностями внутреннего образа внешних объектов. В организационных отношениях значимость мнения руководителя и готовность принять его оценки как корректирующего фактора напрямую зависят от внутреннего образа этого руководителя у подчиненного [2]. Следовательно, «неверное» восприятие приводит к «неверным» оценкам и неадекватным реакциям, что осложняет профессионализацию.

Понимание того, каковы механизмы социальной перцепции в организации, в каких формах она осуществляется, каковы ее особенности в зависимости от тех или иных факторов, позволило бы на более адекватной основе выстроить систему отношений руководитель-подчиненный для повышения эффективности управления.

Вместе с тем недостаточно изучены механизмы социальной перцепции и каузальной атрибуции. В частности, не ясна роль личностных и ситуативных факторов в формировании образа восприятия человека. Можно выделить два основных подхода [12]. Первый подход предполагает ключевую роль личностных черт субъекта в формировании его отношения к человеку. В качестве механизмов можно выделить проекцию (перенос собственных личностных характеристик на образ объекта) и «оценку от противного» (преувеличение в образе объекта черт, недостаточно развитых у субъекта, по его мнению). Один из аргументов в пользу личностного подхода – это существование фундаментальной ошибки атрибуции – склонности людей приписывать причины поведения личностным факторам, недооценивая значимость внешней ситуации. В системе отношений руководитель-подчиненный ошибки восприятия могут приводить к преувеличению или приуменьшению выраженности социально значимых или профессионально значимых личностных качеств.

Второй подход, часто именуемый ситуационным, отдает ключевую роль в детерминации поведения самой ситуации, в том числе и при формировании образа восприятия [8]. Сторонники данного подхода указывают, что поведение человека и социальная перцепция ситуационно специфичны, и это отражается в их высокой вариабельности в различных условиях [1]. По мнению представителей данного направления в психологии, роль личностного фактора в поведении и восприятии редуцируется до неспецифических механизмов работы когнитивных процессов [4].

Современный «ситуативный» взгляд был резюмирован Д. Магнуссоном следующим образом: поведение есть результат непрерывного взаимодействия между индивидом и ситуациями, в которые он включен; с личностной стороны существенными являются когнитивные и мотивационные факторы, со стороны ситуации – то психологическое значение, которое ситуация имеет для индивида [6].

Можно отметить, что данные подходы не исключают друг друга, более того, предпринимаются попытки их интеграции, однако различия взглядов слишком сильны в вопросе о том, какое значение придается тем или иным факторам, какая мера «ответственности» за поведение человека приписывается им [4].

Рассмотрению некоторых аспектов данной проблемы и посвящена данная работа. В ней делается попытка анализа роли некоторых социально значимых личностных черт работников в их оценке личности непосредственного руководителя.

В работе принимали участие 40 инженеров и их руководителей одного из государственных заводов Нижнего Новгорода. Исследование проводилось в четырех отделах завода, по 10–12 человек в каждом. В двух отделах работают только женщины (группы 1 и 2), в двух – только мужчины (группы 3 и 4), руководители отделов того же пола, что и работники. Принципиальных различий в характере профессиональной деятельности у инженеров разных отделов нет. Это дает основание предполагать, что процесс труда оказывает минимальное влияние на различия между группами.

В работе ставилась задача сопоставить самооценку руководителя выраженности у него некоторых социально значимых личностных черт с оценкой тех же черт, данной ему его подчиненными. Для этого с помощью стандартизированных самоотчетов определена выраженность личностных качеств у начальников отделов и их подчиненных и проведена оценка работниками своих непосредственных руководителей по тому же набору качеств, а также изучены их представления об идеальном руководителе. Разница самооценки руководителя и внешней его оценки указывает на расхождения в восприятии личности руководителя им самим и подчиненными. Расхождение в оценках (РО) определялось как разница по модулю оценки выраженности того или иного качества у руководителя работником и самооценки того же качества самим руководителем. Чем больше расхождение в оценках, тем меньше согласованность, то есть имеют место искажения в восприятии личности руководителя работником. В работе, в каждой из исследуемых групп, проведен корреляционный анализ связи личностных черт работников с расхождением в оценках.

Предполагается, что различия между группами в оценках и их расхождении с мнением руководителя, говорит о роли ситуативного фактора в формировании социальной перцепции, а достоверная корреляция личностных черт инженеров с оценками своего начальника может свидетельствовать о роли личностного фактора в восприятии руководителя.

На предварительном этапе исследования проведена диагностика социально-психологического климата (по методике Фидлера [11]), особенностей самооценки испытуемых (методика Р.С. Пантелеева [7]), их отношение к руководителю анкетным методом. Установлено, что во всех изучаемых отделах предприятия в коллективах сложились хорошие отношения, психологическая атмосфера благоприятная, оценка руководителя позитивная, проблем в отношениях ни явных, ни скрытых нет. У всех руководителей, по мнению их работников, деловые и личностные качества соответствуют должностным требованиям и ожиданиям подчиненных. Самооценка всех инженеров и их руководителей по результатам психодиагностики адекватная, что позволяет предполагать минимум ошибок с их стороны в оценке социально значимых качеств у себя и руководителя.

Для оценки личностных черт использовались методика «Личностный дифференциал» [7] и методика Т. Лири [10]. Методика «Личностный дифференциал» включает полюса трех классических факторов семантического дифференциала: оценки, силы и активности. Применительно к объектам нашего исследования, интерпретация факторов была следующей. Фактор «Оценка» свидетельствует об уровне привлекательности и уважения (самоуважения). Качества, по которым шла оценка: хороший – плохой, отвергаемый всеми – любимый всеми, неприятный – приятный, враждебный – дружелюбный и т.п. Высокие значения этого фактора говорят о том, что испытуемый принимает себя (или другого) как личность, склонен осознавать себя как носителя позитивных, социально желательных характеристик. Низкие значения фактора «Оценка» указывают на критическое отношение человека к самому себе (другому), его неудовлетворенность поведением, особенностями личности. Фактор «Сила» свидетельствует о развитии волевых сторон личности, как они осознаются испытуемым. Высокие значения этого фактора говорят об уверенности в себе, независимости, решительности. Низкие значения свидетельствуют о

недостаточном самоконтроле, неспособности держаться принятой линии поведения, зависимости от внешних обстоятельств. Фактор «Активность» в самооценках интерпретируется как соответствующая характеристика личности. Высокие значения этого фактора указывают на высокую активность, общительность, экстравертированность; низкие – на интровертированность, определенную пассивность.

Методика Т. Лири используется для оценки социально значимых личностных черт. Она представляет собой набор лаконичных характеристик, относимых к восьми вариантам межличностного взаимодействия: 1) властный-лидирующий, 2) независимый-уверенный в себе, 3) прямолинейный-требовательный, 4) недоверчивый-скептический, 5) покорный-уступчивый, 6) зависимый-послушный, 7) сотрудничающий-конформный, 8) отзывчивый-альтруистичный. Первые четыре типа социально значимых черт условно можно отнести к группе качеств межличностного дистанцирования, характеризующихся преобладанием неконформных тенденций. Другие четыре типа представляют противоположную картину: преобладание направленности на сближение и конформизм [10].

В работе ставились следующие задачи:

1) провести анализ различий между исследуемыми группами по выраженности самооценок подчиненных, их восприятие руководителей и расхождению в оценках (РО) личности руководителя,

2) провести анализ различий между группами мужчин и женщин выраженности изучаемых характеристик,

3) провести корреляционный анализ измеренных параметров внутри каждой из 4 исследуемых групп.

Статистический анализ проводился с использованием W-критерия Вилкоксона для малых выборок и коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Достоверных различий в самооценках подчиненных, оценках ими руководителей и РО между группами одного пола (сравнивались группы 1 и 2, 3 и 4) не обнаружено. Отношение к своим руководителям как у мужчин, так и у женщин в целом нейтральное, оценка волевых качеств, активности и социально значимых характеристик на среднем уровне.

Различия между мужчинами и женщинами (табл. 1) при сравнении групп 1 и 2 с группами 3 и 4 также были немногочисленны и касались только оценок непосредственного начальника и образа идеального руководителя. У своих руководителей женщины, в отличие от мужчин, отмечают большую самостоятельность и уверенность в себе ($p < 0,05$) и требовательность ($p < 0,01$), при этом средние значения не выходят за пределы адаптивной зоны.

Таблица 1

Средние значения выраженности социально значимых личностных черт в самооценках, оценках непосредственного начальника и идеального руководителя у мужчин и женщин

Фактор оценки	Самооценки личностных черт		Оценка непосредственного руководителя		Образ идеального руководителя	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Оценка	12	11,7	10,9	9,2	14,3	15,1
Сила	6,8	6,3	10,3	11,3	11,5	13,25

Активность	10,4	9,5	11,9	11,2	13,1	13,2
Доминирование (лидерство)	4,4	6,3	6,5	7,5	6,7	7,8
Уверенность в себе (самостоятельность)	4,1	4,1	3,8*	6,1*	4,8	4,8
Требовательность (воля, консерватизм)	4,2	5,8	2,5**	5,6**	3,2	4,1

Окончание таблицы 1

Фактор оценки	Самооценки личностных черт		Оценка непосредственного руководителя		Образ идеального руководителя	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Независимость (скептицизм)	4,8	5,6	3,1	3,6	1,6	1,1
Уступчивость (подчиненность, послушность)	4,7	5,6	2,2	3,0	1,4**	2,8**
Зависимость (доверчивость)	4,1	5,3	2,4	4,0	1,5*	3,0*
Конформность (добросердечие, уживчивость)	5,2	5,5	3,5	4,0	3,3	4,3
Отзывчивость (бескорыстие, жертвенность)	5,1	4,2	3,4	3,5	2,8	4,6

Примечания: М – объединенная группа мужчин, Ж – объединенная группа женщин;
* – различия между группами мужчин и женщин по соответствующему параметру при уровне значимости $p < 0,05$, ** – различия между группами мужчин и женщин по соответствующему параметру при уровне значимости $p < 0,01$.

Значение тех же качеств отличает женщин от мужчин ($p < 0,05$) и при формировании образа идеального руководителя. Данные различия можно объяснить как спецификой отношений в женской и мужской группах, так и особенностями восприятия руководителя мужчинами и женщинами. Объяснить однозначно природу различий можно, только проведя дополнительное исследование на других группах и в других условиях.

Корреляционный анализ связей оценок непосредственного начальника подчиненными, РО и выраженности черт идеального руководителя с личностными качествами работников (табл. 2, 3, 4) показал, что на восприятие личности руководителя, по-видимому, влияют как ситуационные, так и личностные факторы. Обнаружены достоверные корреляционные связи изучаемых параметров с некоторыми личностными чертами респондентов внутри исследуемых групп, однако сами группы работников различались по тому, какие именно корреляции имели место.

Таблица 2

Связь самооценки личностных качеств работников с их оценкой непосредственного руководителя

Оценка реального руководителя		Личностные качества работников										
		«Личностный дифференциал»			Параметры оценки по методике Т. Лири							
Параметры оценки по методике «Личностный дифференциал»		Оценка	Сила	Активность	Доминирование	Уверенность в себе	Требовательность	Независимость	Уступчивость	Зависимость	Конформность	Отзывчивость
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Оценка	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)	,63										
	Группа 3 (м)							,56		,65		
	Группа 4 (м)	,72							,66		,71	
Сила	Группа 1 (ж)		-,72							,78		
	Группа 2 (ж)	-,63										
	Группа 3 (м)		,69									
	Группа 4 (м)								,60			

Окончание таблицы 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Активность	Группа 1 (ж)				-,67			-,74				
	Группа 2 (ж)	-,66										
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)											
Параметры оценки по методике Т. Лири												
Доминирование (лидерство)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)								,81		,77	,83
	Группа 3 (м)	-,59						,84	-,79		-,83	-,89
	Группа 4 (м)											
Уверенность в себе (самостоятельность)	Группа 1 (ж)			,89								
	Группа 2 (ж)								,79	,59	,80	,83
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)											
Требовательность (воля, консерватизм)	Группа 1 (ж)			,87								
	Группа 2 (ж)						,63					,74
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)											
Независимость (скептицизм)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)											
	Группа 3 (м)	-,66					,57	,93	-,72		-,86	-,81
	Группа 4 (м)								-,93			
Уступчивость (подчиненность, послушность)	Группа 1 (ж)			-,78								
	Группа 2 (ж)											
	Группа 3 (м)							-,69			,67	,80
	Группа 4 (м)											
Зависимость (доверчивость)	Группа 1 (ж)			-,79								
	Группа 2 (ж)											
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)											
Конформность (добросердечие, уживчивость)	Группа 1 (ж)							-,72				
	Группа 2 (ж)	,76										
	Группа 3 (м)		,59								,66	,67
	Группа 4 (м)											
Отзывчивость (бескорыстие, жертвенность)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)	,86										
	Группа 3 (м)							-,75	,73		,84	,82
	Группа 4 (м)		,66									

Примечания: 1) В таблице представлены только достоверные коэффициенты корреляции при уровне значимости $0,01 < p < 0,05$ (выделены простым шрифтом) и $p < 0,01$ (выделены жирным шрифтом).

2) Нули перед запятой у коэффициентов корреляции опущены.

Как видно из таблицы 2, большая часть корреляционных связей оценок личности реального руководителя в отдельных группах (преимущественно мужских) существует в отношении тех личностных черт работников, которые определяют межличностное сближение и эмоциональное резонирование: уступчивость, подчиненность, доверчивость, конформность, добросердечие, отзывчивость и т.п.

Можно отметить, что независимость и скептицизм работников в некоторых группах отрицательно коррелирует с оценками качеств сближения. То есть чем больше выражен скептицизм в проявлении личности работника, тем меньше он отмечает личностные качества направленности на близкие отношения с другими у руководителя. Кроме того, оценки скептицизма и независимости непосредственного руководителя в мужских группах (но не в женских) обратно связаны с качествами сближения работников, то есть чем выраженнее данные черты у работников, тем меньше они склонны признавать самостоятельность начальника. Качества сближения, конформности, по-видимому, положительно влияют на оценку привлекательности личности руководителя, определяемой по фактору «Оценка» методики «Личностный дифференциал».

В данных исследуемых группах достоверных корреляций личностных черт работников с оценками реального руководителя в женских группах меньше, чем в мужских. Можно отметить также и то, что во второй женской группе оценки доминантности (властности) руководителя и самостоятельности (относимых к проявлению дистанцирования) положительно коррелируют с качествами пассивного взаимодействия работниц (противоположными им). Это позволяет предполагать, что чем выраженнее качества сближения у женщин данной группы, тем больше они склонны видеть в проявлении непосредственного начальника черты доминирования и уверенного поведения.

На основании этого мы можем предполагать, что восприятие личности руководителя мужчинами определяется личностными чертами в большей степени, чем у женщин и происходит преимущественно по механизму проекции. Социальная перцепция женщин, вероятно, более ситуативна, а личностные черты если и влияют, то часто по механизму «оценки от противного» в отношении качеств дистанцирования. Следовательно, можно предположить, что восприятие личности руководителя мужчинами и женщинами происходит по-разному.

В таблице 3 представлены коэффициенты корреляции личностных качеств работников и их оценок идеального руководителя. В целом мы можем отметить те же закономерности, которые наблюдаются и при анализе связей личностных черт подчиненных с оценками реального руководителя. Однако достоверных связей при высоком уровне значимости ($p < 0,01$) меньше, согласованность групп одного пола в проявлении корреляций наблюдается только в отношении отдельных качеств в единичных случаях, что может говорить о том, что формирование идеального образа более ситуативно, чем отражение реальности.

В таблице 4 представлены значимые корреляционные связи проявления личностных черт с расхождением в оценках при восприятии личности руководителя. Достоверные связи указывают на значимую роль личностных черт в формировании взаимопонимания руководителя и подчиненных. Анализ

показывает, что на адекватность восприятия личности непосредственного начальника у мужчин положительно влияют качества сближения (уступчивость, конформизм, отзывчивость) в отношении таких его проявлений, как лидерство, воля, требовательность, скептицизм, критичность.

Отрицательные коэффициенты корреляции указывают на то, что чем более выражены черты сближения в структуре личности работника, тем меньше расхождения в оценках и больше адекватность восприятия личности руководителя по большинству социально значимых личностных черт. Только в отношении самостоятельности и уверенности в себе (второй октант в методике Т. Лири) и отзывчивости (восьмой октант в методике Т. Лири) наблюдается обратная зависимость, то есть направленность на сближение работников может привести к неадекватной их оценке данных проявлений начальника.

Такое качество работников, как независимость (скептицизм, недоверие), по-видимому, противоположно в своем влиянии на социальную перцепцию руководителя качеств социального сближения, но, возможно, только в третьей исследуемой группе. Чем больше инженеры отмечают у себя выраженность данного качества, тем больше расхождений в оценках личности руководителя с ним самим имеется в отношении таких качеств, как доминирование, лидерство, воля, скептицизм, конформность, и больше взаимопонимания в оценках самостоятельности и отзывчивости.

Таблица 3

Связь самооценки личностных качеств работников с их оценкой идеального руководителя

Оценка идеального руководителя		Личностные качества работников										
		«Личностный дифференциал»			Параметры оценки по методике Т. Лири							
Параметры оценки по методике «Личностный дифференциал»		Оценка	Сила	Активность	Доминирование	Уверенность в себе	Требовательность	Независимость	Уступчивость	Зависимость	Конформность	Отзывчивость
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Оценка	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)	,97									,63	,71
	Группа 3 (м)								-,60			
	Группа 4 (м)		,67									
Сила	Группа 1 (ж)	-,84										
	Группа 2 (ж)											
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)		,71									
Активность	Группа 1 (ж)			,75							-,70	
	Группа 2 (ж)	,82			-,72							
	Группа 3 (м)	-,64						,69	-,69		-,82	-,72
	Группа 4 (м)							,66				
Параметры оценки по методике Т. Лири												
Доминирование (лидерство)	Группа 1 (ж)		-,82						,69			
	Группа 2 (ж)										,68	,72
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)				,74							

Уверенность в себе (самостоятельность)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)			,59	,42			,61				
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)											
Требовательность (воля, консерватизм)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)											
	Группа 3 (м)									,63		
	Группа 4 (м)											,56

Окончание таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Независимость (скептицизм)	Группа 1 (ж)		,76						-,75	-,76	-,68	-,74
	Группа 2 (ж)									-,61		
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)								-,76			
Уступчивость (подчиненность, послушность)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)							,71	,59			,69
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)								,63			,63
Зависимость (доверчивость)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)				,73	,65		,72				
	Группа 3 (м)								-,62		-,67	-,73
	Группа 4 (м)			-,67								
Конформность (добросердечие, уживчивость)	Группа 1 (ж)		-,78									
	Группа 2 (ж)							,73			,69	,67
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)			-,66								
Отзывчивость (бескорыстие, жертвенность)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)					,79		,64				
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)											

Примечания:

1) В таблице представлены только достоверные коэффициенты корреляции при уровне значимости $0,01 < p < 0,05$ (выделены простым шрифтом) и $p < 0,01$ (выделены жирным шрифтом).

2) Нули перед запятой у коэффициентов корреляции опущены.

Можно также отметить, что оценка собственной привлекательности и значимости (фактор «Оценка» методики «Личностный дифференциал»), вероятно, отрицательно сказывается на адекватности восприятия личности руководителя.

Важно подчеркнуть, что в женских группах достоверных коэффициентов корреляции гораздо меньше, чем в мужских. Вероятно, адекватность оценки руководителя женщин гораздо меньше зависит от их личностных черт и больше от сложившейся организационной ситуации.

Таблица 4

Связь самооценки личностных качеств работников с расхождением в оценках с непосредственным руководителем при восприятии его личности

Черты личности, по которым определялись расхождения в оценках	Личностные качества работников	
	«Личностный дифференциал»	Параметры оценки по методике Т. Лири

Параметры оценки по методике «Личностный дифференциал»		Оценка	Сила	Активность	Доминирование	Уверенность в себе	Требовательность	Независимость	Уступчивость	Зависимость	Конформность	Отзывчивость
Оценка	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)	,71										
	Группа 3 (м)	,84				-,86	-,70					
	Группа 4 (м)											

Окончание таблицы 4

Сила	Группа 1 (ж)		,68							-,74		
	Группа 2 (ж)					-,64						
	Группа 3 (м)		,68									
	Группа 4 (м)											
Активность	Группа 1 (ж)							-,92				
	Группа 2 (ж)	-,65										
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)											
Параметры оценки по методике Т. Лири												
Доминирование (лидерство)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)		,68		,67	,88	,63					
	Группа 3 (м)							,80	-,82		-,81	
	Группа 4 (м)									-,69	-,62	
Уверенность в себе (самостоятельность)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)					,61			,76		,77	,86
	Группа 3 (м)							-,69	,65		,78	,84
	Группа 4 (м)											
Требовательность (воля, консерватизм)	Группа 1 (ж)			-,86								
	Группа 2 (ж)											
	Группа 3 (м)	-,60		,65				,64		-,62		
	Группа 4 (м)								-,55	-,76		
Независимость (скептицизм)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)											
	Группа 3 (м)							,73	-,62		-,57	-,66
	Группа 4 (м)		-,68							-,66		
Уступчивость (подчиненность, послушность)	Группа 1 (ж)			-,74								
	Группа 2 (ж)											
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)		-,62									
Зависимость (доверчивость)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)	-,64						,58				
	Группа 3 (м)											
	Группа 4 (м)											
Конформность (добросердечие, уживчивость)	Группа 1 (ж)											
	Группа 2 (ж)	-,73			,65							
	Группа 3 (м)							,63			-,56	
	Группа 4 (м)											
Отзывчивость	Группа 1 (ж)											

(бескорыстие, жертвенность)	Группа 2 (ж)					,59						,63	
	Группа 3 (м)							-,80	,74			,83	,83
	Группа 4 (м)						,62		,94			,66	

Примечания:

1) В таблице представлены только достоверные коэффициенты корреляции при уровне значимости $0,01 < p < 0,05$ (выделены простым шрифтом) и $p < 0,01$ (выделены жирным шрифтом).

2) Нули перед запятой у коэффициентов корреляции опущены.

В целом, анализируя полученные корреляционные связи, мы можем предполагать значительную роль личностных факторов подчиненных в формировании у них образа реального руководителя. Основными факторами социальной перцепции, которые, вероятно, испытывают влияние личностных черт, являются механизмы проекции и «от противного». В нашем исследовании достоверные корреляции наблюдаются не во всех изучаемых группах и в отношении лишь отдельных качеств, что, безусловно, говорит в пользу ситуативного подхода. Однако следует отметить, что исследуемых групп было немного и они были малочисленны, этим может объясняться немногочисленность достоверных корреляционных связей. Поэтому данное исследование следует рассматривать как поисковое, и его результаты должны быть проверены на более репрезентативных выборках и подтверждены в отношении различных ситуаций.

Вместе с тем важно подчеркнуть, что наблюдаемые корреляции в группах достоверны при высоком уровне значимости и, как правило, однонаправлены в группах одного пола. Это позволяет предполагать, что влияние личностных черт работников на их оценки и адекватность восприятия руководителя имеется, однако влияние тех или иных качеств на механизмы социальной перцепции зависит от конкретной ситуации. Иначе говоря, ситуация может являться опосредующим фактором включения или невключения определенных установок и диспозиций в структуру механизмов межличностного восприятия. Личностные качества работников, вероятно, определяют некоторые механизмы социальной перцепции и предрасположенность к определенному восприятию руководителя, но реализация этой предрасположенности зависит от конкретной социальной ситуации, в которой оказывается работник. Она запускает механизмы, выраженность которых зависит от структуры личности работника.

Л и т е р а т у р а

1. Бурлачук Л.Ф., Коржова Е.Ю. Психология жизненных ситуаций. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.
2. Ван Дик Р. Преданность и идентификация в организации. – Харьков: Изд-во Гуманитарного центра, 2006. – 142 с.
3. Гринберг Дж., Бэйрон Р. Организационное поведение: От теории к практике. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 912 с.
4. Гришина Н.В. Психология социальных ситуаций // Психология социальных ситуаций / Под ред. Н.В. Гришиной. – СПб.: Питер, 2001. – С. 8–27.
5. Завалишина Н.Д. Способы идентификации человека с профессией // Психология субъекта профессиональной деятельности. – М.: Институт психологии РАН, 2001. – С. 104–129.

6. Магнуссон Д. Ситуационное восприятие – область исследований // Психология социальных ситуаций / Под ред. Н.В. Гришиной. – СПб.: Питер, 2001. – С. 205–212.
7. Практическая психодиагностика: методики и тесты // Под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
8. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 429 с.
9. Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002. – 192 с.
10. Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений: Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири. – М., 1990. – 48 с.
11. Фетискин Н.П., Козлов В. В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.
12. Хьюстон М., Штребе В. Введение в социальную психологию. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 622 с.

The article is dedicated to the analysis of the social perception mechanisms in the organization. Significant correlations of some social important traits of the employees to their appraisal of their immediate manager's personality were found. The conclusion was made, that social traits of the employees effected their perception of the manager, but the manifestation of that influence depended on the particularities of the organizational situation.