

**Взаимосвязь психологического и социального в структуре личности
представителей разных профессий**

Нургатина Алина Рустемовна

Студент

Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, филиал в г.

Набережные Челны, Факультет психологии, Набережные Челны, Россия

E-mail: al.nurgatina@mail.ru

Профессиональная деятельность занимает основную часть жизни человека и определяет существенные направления для самоактуализации.

Влияние профессиональной деятельности на развитие личности является одной из важнейших проблем, как в теоретическом, так и практическом плане. Данной проблематикой занимались такие ученые, как Е.А. Климов, Н.Д. Левитов, К.М. Гуревич, В.А. Бодров, Э. Штерн, В.М. Шадриков и др.

Изучение взаимосвязи психического и социального в структуре личности представителей разных профессий становится особенно актуальной в ситуации, когда под влиянием социальных изменений происходят изменения в мотивационной и эмоциональной сфере, формируется новый стиль организации труда.

Профессиональная деятельность находится в непосредственной взаимосвязи с организационной культурой организации. Организационная культура – это определенное состояние организации, в котором протекает процесс профессиональной деятельности субъекта [3]. Существуют четкое соотношение между восприятием организационной культуры сотрудниками, и тем как, в свою очередь, организационная культура влияет на личностные особенности субъекта труда. Таким образом, восприятие организационной культуры сказывается на личности.

Исходя из вышесказанного, была сформулирована следующая гипотеза исследования: существует взаимосвязь организационной культуры с мотивацией и профессиональным выгоранием работников коммерческой и бюджетной организаций.

Целью исследования явилось изучение взаимосвязи психического и социального в структуре личности представителей разных профессий (сотрудники автосалона, сервисного центра, преподаватели ВУЗа).

В исследовании приняло участие 102 человека, представители разных профессий.

Изучение организационной культуры проводилось по методике VSM-94 Г. Хофстеда, методикам С.А. Липатова (методика выявления организационных ценностей и норм, методика шкальной оценки организации). Рассматривая базовые представления работников как источник организационной культуры, модель Г. Хофстеда предполагает рассмотрение следующих культурных параметров: «дистанция власти», «индивидуализм-коллективизм», «мужественность-женственность», «стремление к избеганию неопределенности» [4].

Для диагностики уровня эмоционального выгорания была использована методика «Психологического выгорания» американских психологов К. Маслач и С. Джексон в модификации Водопьяновой [1]. Так же была использована методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса [2].

В ходе исследования были получены следующие результаты. Наибольшее количество взаимосвязей мы обнаружили в группе сотрудников автосалона. В основном, коррелирующие связи выявлены в ценностной анкете со шкальной оценкой отношения к организации: параметр «доступность» руководства связан с результативностью ($r_{эмп}=0,51$ при $p \leq 0,01$), готовностью сотрудников учиться, в том числе на своих ошибках ($r_{эмп}=0,52$ при $p \leq 0,01$). Готовность сотрудников взять на себя предпринимательский риск ($r_{эмп}=0,53$ при $p \leq 0,01$), отношение к организации как эффективной ($r_{эмп}=0,71$ при $p \leq 0,01$) связано с параметром «в работе каждого главное – хорошо справляться со своими обязанностями».

В группе сотрудников сервисного центра взаимосвязей выявлено меньше, чем в группе сотрудников автосалона. В основном взаимокоррелируют ценностные параметры и шкальная оценка отношения к организации: отношение к организации как сплоченной ($r_{эмп}=0,5$ при $p \leq 0,01$) и родной ($r_{эмп}=0,51$ при $p \leq 0,01$) связано с ценностью партнерских отношений в коллективе. Такие параметры как внимательное отношение к жизни сотрудника ($r_{эмп}=0,56$ при $p \leq 0,01$) и нестандартные идеи подчиненные интересам фирмы ($r_{эмп}=0,61$ при $p \leq 0,01$) связаны с ценностью индивидуального проявления творчества.

В группе преподавательского состава полученные взаимосвязи отличаются от двух предыдущих групп. Взаимосвязи прослеживаются по методике Хофстеда с методикой эмоционального выгорания, ценностной анкетой, шкальной оценкой и методикой Элерса. Эмоциональное истощение ($r_{эмп}=0,61$ при $p \leq 0,01$), деперсонализация ($r_{эмп}=0,61$ при $p \leq 0,01$) связано с параметром «дистанция власти». Параметр «индивидуализм-коллективизм» связан с ценностью партнерских отношений между сотрудниками ($r_{эмп}=0,69$ при $p \leq 0,01$). Умение справляться со своими обязанностями ($r_{эмп}=0,83$ при $p \leq 0,01$), готовность взять на себя предпринимательский риск, отношение к организации как передовой связано с результативностью деятельности преподавательского состава. Параметр «мотивация к достижению успеха» связан с таким параметром как, цели и ценности фирмы разделяются всеми сотрудниками ($r_{эмп}=0,68$ при $p \leq 0,01$).

Наша гипотеза подтвердилась, существует взаимосвязь организационной культуры с мотивацией и профессиональным выгоранием представителей разных профессий.

Данная проблематика является актуальной и требует дальнейшего исследования.

Литература

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. Спб., 2001.
2. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара, 2009
3. Спивак В.А. Корпоративная культура. Спб., 2005.
4. Hofstede G. Values Survey Module 1994. L.: Beverly Hills, 2003.

Слова благодарности

Светлой памяти Шевцова Марка Наумовича посвящается.