

Секция «Современная организационная психология: основные тенденции развития»

**Психологические особенности профессионального благополучия
руководителей и рядовых сотрудников коммерческих организаций:
сравнительный анализ**

Рут Екатерина Игоревна

Студент (магистр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: st033008@student.spbu.ru

Одним из новых направлений развития современной организационной психологии является изучение психологического благополучия личности в контексте профессиональной деятельности. Анализ научных публикаций показывает растущий интерес к феномену профессионального благополучия в отечественной психологии [1, 2, 6], который может быть определен как интегральный показатель позитивного функционирования личности в профессиональной сфере, включающий эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты, характеризующие отношения человека к себе как к профессионалу, к своей профессиональной среде и организационному контексту.

Вопрос изучения особенностей психологического благополучия специалистов разных профессиональных областей поднимается во многих научно-исследовательских работах. Это обуславливает актуальность нашей работы, целью которой было выявить особенности структуры профессионального благополучия руководителей и рядовых сотрудников коммерческих организаций. С учетом специфики управленческой деятельности была выдвинута гипотеза: предполагалось, что у руководителей уровень выраженности благополучия в профессиональной деятельности выше, чем у рядовых сотрудников. Таким образом, задача исследования - провести сравнительный анализ структуры профессионального благополучия руководителей и рядовых сотрудников коммерческих организаций.

Выборка исследования. В исследовании приняли участие 2 выборки, в состав которых вошли сотрудники коммерческих организаций (n=118): 25 руководителей (19 женщин, 6 мужчин) и 93 рядовых сотрудников (70 женщин, 23 мужчин). Средний возраст 32,9 лет. Условие включения в выборку: общий стаж трудовой деятельности более 4 лет.

Методика оценки профессионального благополучия. При выборе методики для решения поставленной задачи мы столкнулись с такой методической проблемой как отсутствие психодиагностического инструмента оценки уровня выраженности профессионального благополучия. В большинстве эмпирических работ используются общедиагностические методики измерения психологического благополучия, удовлетворенности трудом, вовлеченности в процесс трудовой деятельности или оценивают общее состояние неблагополучия (профессиональное выгорание, маргинализм, деформации) [3, 4, 5, 8]. В связи с этим нами была разработана первичная версия авторской методики оценки профессионального благополучия, теоретическим основанием которой является модель психологического благополучия К. Рифф. Структура профессионального благополучия, полученная в результате факторного анализа, включает в себя 4 шкалы и 6 компонентов: 1) профессиональное развитие, субшкалы - наличие личностно-значимых профессиональных целей и стремление к постоянному профессиональному росту; 2) профессиональная компетентность, субшкалы - инструментальная и коммуникативная; 3) самопринятие себя как профессионала; 4) автономность в работе [7].

Методы анализа данных: для сравнительного анализа выборок использовался однофакторный дисперсионный анализ и непараметрический критерий U-Манна-Уитни (в слу-

чаях неприменимости ANOVA).

Результаты исследования. Обнаружены статистически достоверные различия ($p < 0.05$) между руководителями и рядовыми сотрудниками по уровню выраженности показателя профессионального благополучия: общий показатель у руководителей ($M=115.80$) выше, чем у рядовых сотрудников ($M=109.92$). Также выявлены значимые межгрупповые различия по трем компонентам профессионального благополучия. Средние показатели у руководителей по компонентам профессиональные цели ($M=20.12$), самопринятие ($M=19.80$) и автономность ($M=18.48$) выше, чем у рядовых сотрудников (профессиональные цели $M=18.27$, самопринятие $M=18.05$, автономность $M=16.86$) на статистически значимом уровне ($p < 0.05$). Это может объясняться тем, что руководители имеют относительно большую свободу действий и, как следствие, возможность самовыражения и самостоятельной постановки целей для себя и для других в процессе трудовой деятельности. Таким образом, рабочая гипотеза частично подтвердилась.

Также мы провели сравнительный анализ групп по полу: фактор половой принадлежности не оказывает влияния на уровень профессионального благополучия и его компонентов ни самостоятельно, ни при взаимодействии с фактором занимаемой должности. Это может быть связано с тем, что процесс профессионализации оказывает значительное влияние на личность профессионала и нивелирует гендерные особенности личности. Это предположение требует уточнения и дальнейшего изучения на большей выборке.

Полученные результаты могут быть использованы в программах психологического обеспечения профессионального благополучия с учетом выявленных особенностей групп. Например, при участии в программе представителей обеих групп, уделять больше внимания на развитие тех компонентов профессионального благополучия, по которым не выявлены значимые межгрупповые различия. В качестве продолжения нашей работы планируется расширение выборки с целью выявления особенностей структуры профессионального благополучия у различных профессиональных групп.

Источники и литература

- 1) Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития // Психологические исследования. 2012. Т. 5. № 26. С. 12.
- 2) Бессонова Ю.В. Психологическое благополучие личности в труде // Развитие психологии в системе комплексного человекознания, 2012. Ч.2. С. 412-415.
- 3) Бородкина Е.В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения, 2012. №28. С. 31-34.
- 4) Бояркин М.Ю., Долгополова О.А., Зиновьева Д.М. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих. Волгоград, 2007.
- 5) Горбач Н.А., Панюкова Ю.Г., Панина Е.Н. Проблемы психологического благополучия сотрудников ОВД в условиях профессиональной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. № 3(34). С. 3-6.
- 6) Дикая Л.Г., Журавлев А.Л. Личность профессионала в современном мире. М., 2013.
- 7) Туева Е.И., Березовская Р.А. Психологическое благополучие в профессиональной деятельности: разработка методики оценки // Психология - наука будущего Материалы VI Международной конференции молодых ученых. 2015. С. 493-496.

- 8) Шамионов Р.М. Взаимосвязь субъективного благополучия с эмоциональной направленностью и ценностными ориентациями личности в разных условия профессиональной социализации // Известия Саратовского университета, 2007. Т.7. Сер. Философия. Психология. Педагогика. Вып. 1. С. 55-63.