

**САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ ЧЕРЕЗ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,
КАК ЗАЛОГ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ**

Селиверстова А. В.;

Терехин В. А., канд. психол. наук, доц.

Южный федеральный университет

г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

Аннотация. Ведущей деятельностью взрослого человека является труд. Через профессиональную сферу человек взаимодействует с окружающим миром, но нередко случаи эмоционального выгорания, депрессии и профессионального стресса. Целью эмпирического исследования является поиск наиболее эффективной стратегии взаимодействия индивида с социумом посредством трудовой деятельности и выяснение наиболее здоровьесберегающего отношения индивида к труду и социуму. Были проведены интервью и тестирования 60 испытуемых на уровень удовлетворённости жизнью и субъективного благополучия личности и установлено, что стратегия самореализации личностных качеств через профессиональную деятельность является залогом психологического здоровья трудящихся.

Ключевые слова: психология труда, поведенческие стратегии, профессиональный стресс, самореализация личности, психологическое здоровье.

Через трудовую деятельность взрослый человек взаимодействует с социумом, что подробно описано в теории деятельности А.Н. Леонтьева, но нередко случаи эмоционального выгорания, депрессии и профессионального стресса. Основными детерминантами высокоэффективной трудовой деятельности являются финансовые мотивы, социальные мотивы и личностные мотивы индивида [2, с. 111].

Целью нашего исследования являлось выяснение процентного соотношения воздействия каждого из мотивов на общее состояние удовлетворенности жизнью у трудящегося человека, а также понять при отсутствии какого из мотивов наступает эмоциональное выгорание в профессиональной сфере и удовлетворение каких мотивов дает человеку субъективное состояние счастья. Необходимо выявить какая стратегия отношения к собственной трудовой деятельности дает человеку субъективное ощущение благополучия.

В нашем эмпирическом исследовании участвовало 60 испытуемых, задействованных в разных профессиях, относящихся по-разному к своей работе, но имеющий схожую физическую и умственную нагрузку в процессе данной деятельности

и схожую заработную плату за нее. В исследовании приняли участие 45 женщин и 15 мужчин средний возраст которых 37 лет.

В начале исследования мы провели интервью и тест на уровень вовлеченности в трудовую деятельность: испытуемых просили оценить по десятибалльной шкале насколько их работа помогает расширять кругозор и соответствует их внутренним ценностям, удовлетворяет их в финансовом плане и отражает их интересы и увлечения, помогает им нести пользу обществу и насколько они чувствуют себя ценными через призму своей трудовой деятельности, что дало возможность определить ключевую мотивации к труду данного индивида [3, с. 468].

На основе полученных данных мы выявили четыре стратегии социально-психологического отношения к трудовой деятельности (рисунок).

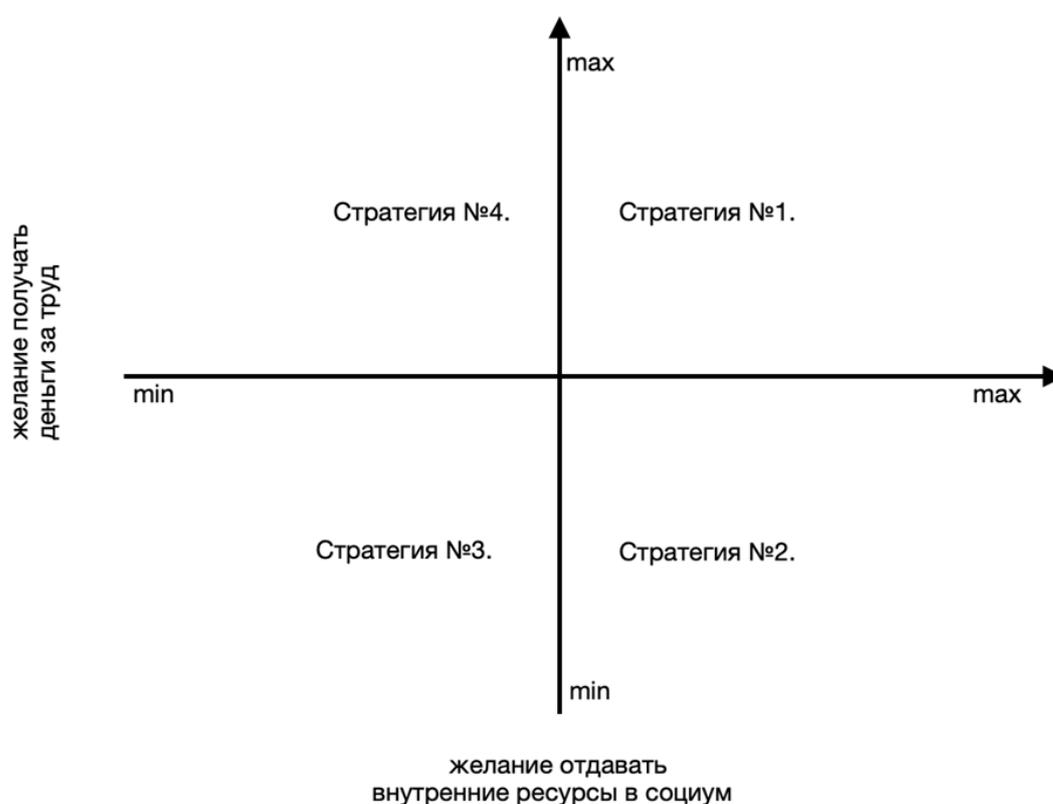


Рисунок. – Социально-психологические стратегии трудовой деятельности

Стратегия № 1: трудящийся считает, что приносит пользу обществу, вовлечен в деятельность, стремится улучшить свои показатели, принимает благодарность и стремится получить финансовое вознаграждение за свой труд. Присутствует желание отдавать свои внутренние ресурсы на благо общества через свою профессиональную деятельность и желание и психологическая готовность принимать финансовое вознаграждение.

Стратегия № 2: трудящийся стремится закрыть финансовые потребности, потратив как можно меньше внутренних ресурсов.

Стратегия № 3: полностью закрытая позиция, человек недоволен получаемой заработной платой, недоволен уровнем благодарности работодателя и потребителей его труда, но сам не желает вкладываться эмоционально, умственно и физически в результаты своей деятельности, карьерный рост его не интересует, в повышение заработной платы через повышение качества своего труда он не верит.

Стратегия № 4: человек максимально тратит свои внутренние ресурсы, стремится послужить обществу, считает, что он обязан трудиться на благо людей, но не имеет морального права просить что-либо взамен, особенно в финансовом плане.

Далее мы запросили трудовые характеристики и прочие показатели эффективности труда у руководителей испытуемых, чтобы выявить насколько их субъективная оценка своей трудовой деятельности соответствует внешней оценке. Для исключения искажения показателей руководителями из-за возможного предвзятого отношения к тому или иному сотруднику и занижения оценок эффективности труда со стороны руководителей [5, с. 57] мы наблюдали за трудовой деятельностью испытуемых в течение пяти рабочих дней и откорректировали характеристики, полученные от руководителей. Стоит отметить, что искажения были минимальные, в связи с тем, что изначально для эмпирического исследования подбирались трудовые коллективы через руководителей, которые согласились взаимодействовать и нами были оценены, как стабильные в психологическом плане и высокопрофессиональные люди.

Спустя пять рабочих дней нами были проведены интервью и тестирования испытуемых на уровень удовлетворённости жизнью с помощью теста А.Б. Белосусовой [1, с. 133] и субъективного благополучия, используя методику диагностики субъективного благополучия личности Р. М. Шамионова и Т. В. Бесковой [6, с. 8].

Испытуемые с первой социально-психологической стратегией трудовой деятельности показали высокий уровень удовлетворённости жизнью и чуть выше среднего субъективное благополучие.

Испытуемые, зафиксированные во второй стратегии, имели средние показатели удовлетворённости жизнью и средние показатели субъективного благополучия.

Испытуемые с третьей социально-психологической стратегией трудовой деятельности, как мы и предполагали, имели самую низкую удовлетворённость жизнью и субъективное благополучие по сравнению с остальными испытуемыми. Важно отметить, что их трудовые обязанности и уровень заработной платы такие же как у других испытуемых, но трудовая деятельность противоречит их внутренним ценностям [4, с. 117]. Они отмечают, что данная работа абсолютно не связана с их интересами и является преградой в самореализации личности или, как минимум, не способствует проявлению их талантов и способностей. Получив результаты тестирования третьей группы, нами дополнительно было проведено тестирование

всех испытуемых, на уровень психологического стресса, в связи с тем, подозрением, что третья группа на момент эмпирического исследования уже находится в профессиональном стрессе [7, с. 108]. Для оценки показателей профессионального стресса мы использовали такие инструменты, как Шкала организационного стресса А. Маклин, тест на профессиональный стресс Ю.В. Щербатых [8, с. 100]. Результаты данных тестов подтвердили наличие профессионального стресса у 63 % участников третьей группы, также отметим пограничный уровень (верхняя норма) у 34 % участников четвёртой группы.

Четвёртая группа, несмотря на свое внутреннее стремление к служению обществу, готовность к волонтерству, имели достаточно низкие показатели субъективного благополучия и уровень удовлетворённости жизнью чуть ниже среднего.

На основе полученных данных нами было сделано три вывода:

– основной причиной эмоционального выгорания в профессиональном плане является разногласие с внутренними ценностями человека. Наличие только финансовой и социальной мотивации не является залогом психологического здоровья трудящихся;

– социально активные люди, занимающиеся трудовой деятельностью, согласованной со своими внутренними мотивами, но не стремящиеся к финансовому вознаграждению подвержены эмоциональному выгоранию и профессиональному стрессу;

– стратегия самореализации своих личностных качеств через профессиональную деятельность является залогом психологического здоровья трудящихся.

В качестве здоровьесберегающих технологий, на основе нашего эмпирического исследования, мы предлагаем использовать психологическое консультирование по вопросам самореализации личности в рамках старших классов общеобразовательной школы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белоусова, А.Б. Тест диагностики удовлетворенности жизнью / А.Б. Белоусова // Альманах современной науки и образования, – 2010. – № 3 (34), часть 1. – Режим доступа: https://www.gramota.net/articles/issn_1993-5552_2010_3-1_37.pdf.
2. Воробьева, М.А. Психология труда: учебное пособие. / М.А. Воробьева. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т. – 2015. – 212 с. – Режим доступа: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/4103/1/uch00077.pdf>.
3. Геберт, Д., Л. фон Розенштиль Организационная психология. Человек и организация / Д. Геберт. – Харьков: Издательство «Гуманитарный центр», 2006. – 624 с.
4. Климов, Е. А. Психология труда: учебник для вузов / под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва, Издательство «Юрайт», 2023. – 308 с.
5. Почебут, Л. Г., Чикер, В. А. Организационная социальная психология: учебное пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб., Издательство «Речь», 2002. – 298 с.

6. Шамионов, Р.М., Т. В. Бескова Методика диагностики субъективного благополучия личности. Психологические исследования / Р.М. Шамионов, Т.В. Бескова. – 2008. – Т. 11. – № 60. – С. 8. – Режим доступа: <https://psystudy.ru/index.php/num/2018v11n60/1602-shamionov60.html>.
7. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. 3-е изд. / Ю.В. Щербатых. – 2024, СПб. – 432 с.
8. Щербатых, Ю.В. Методики диагностики тревоги и тревожности – сравнительная оценка / Ю.В. Щербатых. // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири, 2021. – № 2. – С. 85.