

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

Факультет психологии

Кафедра методологии и методов психологических исследований

Дневная форма получения образования
Психология. Психология предпринимательской деятельности
Группа 56

ЗИГАРЬ ОЛЬГА МИХАЙЛОВНА

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Влияние эмпатии и самоактуализации на адаптацию в трудовом
коллективе

Допущена к защите
протокол № 12 заседания
кафедры методологии и
методов психологических
исследований

«25» 17 Января 2012 г.
Подпись _____ Заг. кафедрой

Научный руководитель –
кандидат психологических
наук, доцент
Радчикова Наталья
Павловна

Минск, 2012

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. АДАПТАЦИЯ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ВЛИЯЮЩИЕ НА НЕЕ ФАКТОРЫ	
1.1. Проблема адаптации в трудовом коллективе.....	7
1.2. Самоактуализация и профессиональное развитие личности.....	16
1.3. Эмпатия и профессиональное развитие в сфере «человек – человек».....	25
Выводы по главе.....	32
ГЛАВА 2. ВЛИЯНИЕ ЭМПАТИИ И САМОАКТУАЛИЗАЦИИ НА АДАПТАЦИЮ У СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ	
2.1. Методика и организация исследования.....	34
2.2. Динамика развития эмпатии, самоактуализации и адаптации у разных специальностей.....	39
2.3. Зависимость адаптации в трудовом коллективе от эмпатии и самоактуализации у разных специальностей.....	45
Выводы по главе.....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	54
ПРИЛОЖЕНИЕ	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Характерным для современного этапа развития общества является тот факт, что человек не успевает адаптироваться к быстро изменяющимся экономическим, политическим, духовным и социальным сторонам бытия. Отсюда объяснима возрастающая роль социального работника, деятельность которого призвана способствовать оптимальной социальной, психологической и профессиональной адаптации человека.

В условиях профессиональной деятельности каждый работник вливается в трудовой коллектив, где складывается определенная система деловых и собственных взаимоотношений, основанных на обоюдном доверии и почтении людей, открытости, порядочности. [33]

Трудовой коллектив способен формировать для любого сотрудника возможность развиваться как творческой личности. Важнейшим моментом успешности жизнедеятельности коллектива является расположение и атмосфера, в которой он проживает либо социально-психологический климат коллектива: это – эмоции, отношения, настроения, представления, установки.

Таким образом, обычный, здоровый психологический климат в коллективе постоянно является задатком его успешности и трудоспособности. Это ясно, если речь идет о сложившемся коллективе, знающих друг друга сотрудниках. Поступая на работу, человек деятельно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной организации, усваивает новые для него общественные роли, ценности, нормы, согласовывает свою персональную позицию с целями и задачами трудового коллектива.

Прикладные аспекты проблемы социально-психологической адаптации разрабатываются учеными согласно целому ряду направлений: приспособление личности в разных группах и коллективах; в разных сферах учебной, трудовой, производственной деятельности, причины адаптации, влияющие на ее успешность. [11]

Предложенная П.С. Кузнецовым классификация причин, на наш взгляд, наиболее обрисовывает систему причин, оказывающих комплексное воздействие на успешность адаптации, и имеет превосходство согласно сопоставлению с иными подходами. Одним из которых является то, что выделенные причины выступают не сами по себе, а в контексте потребностей человека, самоактуализации. [21]

Анализ литературы показывает, что проблема профессионального саморазвития будущих специалистов достаточно широко отражена в различных психологических исследованиях. [22, 25] Подходы к изучению профессионального саморазвития и объяснению природы рефлексивного развития, самоактуализации и самореализации личности особенно полно

продемонстрировали сторонники гуманистического направления – А. Маслоу, К. Роджерс и т.д.

Осознание и развитие личностью своего собственного потенциала позволяет эффективно воплощать свои способности в личной и профессиональной жизни, ощущать удовлетворение от собственных достижений.

В данной работе мы рассматриваем также эмпатию как фактор, влияющий на социально-психологическую адаптацию, в связи с тем, что она является одним из регуляторов межличностных взаимоотношений; проявляется в стремлении оказывать помощь и поддержку другим людям; ведет к развитию гуманистических ценностей; сопровождает личностный рост и становится одним из ведущих признаков индивидуальности; определяется ценностями и мотивационными установками личности – все вышеперечисленное также указывает на проявление отдельных аспектов самоактуализации.

В данной работе мы конкретизируемся на специфике деятельности менеджеров и актеров, обуславливая это тем, что стремление к самоактуализации и развитость эмпатии будет способствовать не только успешной и скорой социально-психологической адаптации в трудовом коллективе, но и тем, что они являются необходимыми для их деятельности. Специфика деятельности также рассматривается по мере увеличения стажа (студенты 5 курса, специалисты со стажем до 3 лет и более 5). Мы исходим из того, что в студенческие годы идет становление творческой личности будущего специалиста в личностно-личной, учебно-профессиональной деятельности, основная задача которого сделать рост и самосовершенствование целью дальнейшего личного и профессионального развития. [40]

Социально-психологические характеристики будущего специалиста в области менеджмента в значительной степени определяют успешность его адаптации и социализации на этапе начала самостоятельной трудовой деятельности. Это определяет привлекательность и целесообразность изучения факторов социально-психологической адаптации, в частности самоактуализации и эмпатии. [3, 28]

Целью состоит в определении влияния эмпатии и самоактуализации на успешную адаптацию в трудовом коллективе.

В соответствии с целью в работе были поставлены следующие задачи:

- Провести анализ теоретических и эмпирических исследований по изучению социально-психологической адаптации; проанализировать научно-теоретические основы проблемы эмпатии и самоактуализации.
- Выявить степень сформированности эмпатии и самоактуализации у актеров и менеджеров без стажа, со стажем 1-3 года и более 5 лет и проследить динамику развития.

- Измерить уровень социально-психологической адаптации у менеджеров и актеров без стажа, со стажем 1-3 года и более 5 лет и проследить динамику развития.

- Установить влияние эмпатии и самоактуализации на социально-психологическую адаптацию у специалистов разных специальностей.

Объект исследования – адаптация к профессиональной деятельности

Предмет исследования – факторы, способствующие адаптации.

Методологическую основу данного исследования составили: концептуальные положения феноменологического подхода (А. Маслоу, Дж. Келли, К. Роджерс) социально-психологической адаптации личности, современные научные исследования адаптации и ее факторов в контексте социально-психологического подхода (Е.В. Таранов, О.И. Зотова, И.К. Кряжева, Ф.Б. Березин, В.Н. Безносикова, В.В. Гриценко, И.А. Георгиева, Т.Н. Вершинина, П.С. Кузнецов), гуманистический и феноменологический подходы к самоактуализации (А. Маслоу, К. Роджерс, К. Гольдштейн), концепция самоактуализации Г.Олпорта, психологические концепции по проблеме эмпатии (К. Роджерс, Т.П. Гаврилова, А.П. Сопиков, В.В. Бойко, Г.И. Метельский, И.М. Юсупов, Н. Н. Обозерова).

Для реализации поставленных задач был использован комплекс методов научного исследования:

- теоретические: анализ философской и психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме;

- эмпирические: тестирование – методика экспресс-диагностики эмпатии (И.М. Юсупов), Самоактуализационный тест (Э. Шостром, адаптация Л. Гозмана, М. Кроз и М. Латинской), методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд).

- количественный и качественный анализ результатов. Достоверность результатов оценивалась на основании методов статистической обработки, в качестве которых использовались коэффициент корреляции Пирсона, многофакторный дисперсионный анализ.

Научная новизна и значимость полученных результатов:

- выявлены особенности проявления и сформированности эмпатии у актеров и менеджеров по мере увеличения стажа;

- подтверждено влияние эмпатии и самоактуализации на социально-психологическую адаптацию в коллективе;

- обосновано и выявлено, что целенаправленное развитие эмпатии и самоактуализации в процессе обучения в ВУЗе способствует в дальнейшем успешной социально-психологической адаптации в коллективе.

Практическая значимость полученных результатов:

- внедрение курсов, психологических тренингов, направленных на развитие эмпатии и самоактуализации, используемых при подготовке актеров, в систему образования;

- результаты могут быть использованы в процессе профессиональной подготовки студентов менеджеров, при консультации работающих менеджеров разного уровня ответственности;
- результаты могут быть использованы при проведении на разных этапах обучения, на подготовительных курсах в ВУЗах, предполагающих наличие эмпатии как профессионального качества;
- результаты могут представлять интерес для психологов и педагогов, работающих в сфере организационной психологии и психологии управления;
- сформулированные идеи и положения могут использоваться в управлении процессом адаптации менеджеров;
- представленный в исследовании материал призван способствовать разработке технологий по оптимизации процесса социально-психологической адаптации в организации;
- результаты исследования могут быть использованы при анализе эффективности управленческой деятельности.

Гипотеза: повышение уровней эмпатии и самоактуализации способствует лучшей адаптации в трудовом коллективе в сфере профессий «человек-человек».

Структура и объем дипломной работы: дипломная работа состоит из введения, двух глав и выводов, заключения, списка использованных источников и приложения. Объем основного текста дипломной работы составляет 55 машинописных страниц, включающая 5 графиков. Работа включает 60 приложений, включающих 2 таблицы, 2 графика, 13 диаграмм.