

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «САРАТОВСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»  
Факультет психологии

Кафедра консультативной психологии  
Специальность: «Психология»

“ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ  
АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА У  
МЕНЕДЖЕРОВ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ”

**АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ**

Студентки 2 курса 264 группы

направления (специальности): Психология

код и наименование направления (специальности)

Консультативная психология

наименование факультета, института, колледжа

Морозовой Ирины Викторовны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

доцент, кандидат

психологических наук

должность, уч. степень, уч. звание

дата, подпись

М.М. Орлова

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

доктор

психологических наук,

профессор

должность, уч. степень, уч. звание

дата, подпись

Т.В. Белых

инициалы, фамилия

Саратов 2018 год

## **Введение**

Социально-психологическая адаптация личности является актуальной проблемой в условиях кризисного развития общества. В процессе адаптации человек выступает объектом воздействия социальной среды и активным субъектом, осознающим и определяющим степень влияния происходящих социальных изменений.

Актуальность выбранной тематики, для исследования в настоящее время – растет. В целом, ситуация, имеющая место сегодня в обществе, требует от человека сильных адаптивных стратегий и характеристик для того, чтобы выдержать высокие напряжения практически по всем направлениям его жизнедеятельности.

Сложность и многогранность самореализации субъекта в профессиональных пространствах его существования, с одной стороны, и недостаточность научно обоснованного понимания специфики способов жизни личности в рамках конкретной профессиональной деятельности, с другой стороны, есть суть проблемной ситуации, обуславливающей теоретическую и практическую, востребованность исследования психологических ресурсов самореализации субъекта с целью определения направлений и средств их активизации с учетом типа профессии.

**Цель данного исследования:** изучить как профессиональный статус менеджеров банковской системы, влияет на адаптационные стратегии личности.

Исходя из цели работы, можно выделить ряд **задач**:

1) Представить теоретический анализ психологических подходов взаимодействия социальной среды и общественного отношения в процессе социально-психологической адаптации.

2) Рассмотреть основные теоретические подходы понимания феномена самоактуализации личности в профессиональной жизни.

3) Провести диагностику среди менеджеров банковской системы с разным профессиональным статусом.

4) Оценить степень влияния профессиональной ответственности на адаптационные стратегии личности.

**Объект исследования:** личностные особенности менеджеров банковской системы с разным профессиональным статусом.

**Предмет исследования:** специфичность адаптационных стратегий, в зависимости от профессионального статуса у менеджеров банковской системы.

**Гипотеза исследования:** предполагаем, что характер профессиональной ответственности влияет на самоактуализацию и адаптационные стратегии личности.

**Методологические основы:**

✓ концепция развития и самореализации личности в профессии (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.А. Бодалев, А.К. Маркова, Г.Ю. Фоменко, А.Р. Фонарев, Орел А.А.).

✓ исследования социально - психологической адаптации (С.Д. Артемов, Ю.С. Бабахан, О.П. Баклицкая, М.П. Будякина, Л.П. Буева, С.Г. Вершловский, И.К. Кряжева, В.Н. Лебедев, Л.Н. Лесохина, В.С. Панюков, В.Н. Парохин, А.А. Русалинова, Н.А. Свиридов, Т.В. Снегирева, Е.В. Таранов, А.В. Филиппов, А.И. Кодаков, Н.А. Ошуркова и другие авторы).

✓ концепция социально-психологической адаптации (Налчаджан А.А., Леонтьев А.Н.)

**Практическая значимость исследования заключается в:**

✓ возможности использования результатов исследования для мониторинга уровня и качества процесса самоактуализации личности на различных этапах её профессионального становления;

✓ возможности выявления проблемных моментов и соответственно организации целенаправленной точечной и комплексной психологической поддержки личности в процессе её самоактуализации в профессиональной жизнедеятельности;

✓ разработке программы психологической помощи менеджерам банковской системы, в ситуации сокращения кадров, в зависимости от профессионального статуса и адаптационных стратегий.

Данная работа содержит три главы.

Первая глава «Взаимодействие социальной среды и общественного отношения в процессе социально-психологической адаптации».

Вторая глава «Основные подходы понимания феномена самоактуализации личности в профессиональной жизни».

Третья глава «Эмпирическое исследование».

### **Основное содержание работы**

Адаптация является одним из ключевых понятий в сфере знаний, изучающих человека с позиций естественнонаучного, гуманитарного, и общественно-научного подходов. В научной литературе встречается большое число мнений и взглядов на то, что считать адаптацией. Таким образом, различные определения адаптации, как и ее содержательные компоненты, можно разместить между полюсами наиболее общего (взаимодействие индивида со средой) и, напротив, конкретного, охватывающего специфичное в этом взаимодействии, связанное с конкретными характеристиками окружающей его социальной среды (усвоение норм и ценностей новой для индивида группы, формирование его отношения к ним, освоение системы деятельности и межличностных отношений, степень его включенности в деятельность и отношения, проблемы реализации личностного потенциала).

Структурной единицей системы объективных отношений является статус, которым наделяется человек в процессе выполнения деятельности и который определяет положение человека в ней.

Статус представляет собой с содержательной точки зрения - совокупность (систему) социальных норм, которая регламентирует выполняемую индивидом деятельность. Именно конкретная система социальных норм обуславливает содержательную специфичность того или иного конкретного статуса.

Статус, занимаемый индивидом в обществе, является исходным моментом активизации его структурно-динамических свойств как личности.

Как социально- психологический конструкт, включенный в структуру психики личности, регулирующий поведение и его деятельность, он складывается из трех составляющих:

- ✓ совокупности норм со стороны системы объективных отношений;
- ✓ совокупности норм со стороны межличностных отношений;
- ✓ психологических особенностей самого человека.

Учитывая, что носителем статуса выступает конкретный субъект деятельности, реализация предписанного ему статуса всегда носит персонифицированный, индивидуально неповторимый характер. Для того, чтобы регулировать поведение человека, статус должен быть включен в структуру его психики.

Процесс адаптации индивида в ситуации не сводится исключительно к формированию первичной установки. В результате его (процесса адаптации), она - первичная установка - должна занять свое место в системе установок, существующих структуре психики индивида на соответствующем уровне.

Психическая деятельность человека в ситуации адаптации, начинается с восприятия совокупности внешних и внутренних условий, проходит эндопсихический этап и завершается поведением и деятельностью, которые, в свою очередь, изменяют первоначальную ситуацию.

Я – концепция – специфичный механизм, обеспечивающий социально-психологическую адаптацию личности. Обращаясь к, Я-концепции человека, мы неизбежно касаемся его самосознания.

Учитывая, что в структуре Я-концепции может находиться бесчисленное множество Я-образов, которые представляют собой ни что иное как фиксированные установки, возникают проблемы достижения между собой их конгруэнтности, что приводит к различной интегрированности-дизинтегрированности Я-концепции.

Ситуация социально - психологической адаптации качественно отличается от всех других ситуаций деятельности человека тем, что привычные способы поведения оказываются неэффективными и не обеспечивают адекватности действий в соответствии с требованиями, предъявляемыми к индивиду.

Процесс адаптации характеризуется отсутствием готового способа поведения у индивида и необходимостью его конструирования, вследствие непривычных условий его деятельности как внешних, так и внутренних. Имеются противоречия между необходимостью реализовать предписываемые требования и отсутствием в структуре его психики необходимого Я-образа, который бы регулировал его поведение в ситуации адаптации. В силу этих особенностей, ситуацию, в которой разворачивается процесс адаптации, можно определить как проблемную ситуацию. Проблемность ее будет решаться путем выработки человеком адекватного ей (ситуации) способа поведения.

Формирование поведения человека в процессе социально - психологической адаптации представляет собой частный случай проблемы социальной регуляции и детерминации его поведения в целом.

В структуре статуса, осваиваемого человеком в процессе социально - психологической адаптации, имеют место две составляющие: совокупность социальных норм со стороны системы отношений в обществе в целом и объективная деперсонифицированная составляющая статуса, и - совокупность социальных норм со стороны межличностных отношений, в которые включается человек в процессе выполнения деятельности, - объективная персонифицированная составляющая статуса.

Взаимодействие человека с социальной средой происходит в конкретной социальной ситуации его деятельности и поведения.

Ситуация социально - психологической адаптации характеризуется, с одной стороны, необходимостью реализации деятельности в соответствии с социальными нормами, предписанными статусом, а с другой -

невозможностью ее осуществления, в силу отсутствия необходимого поведенческого шаблона. Таким образом, ситуация адаптации может быть квалифицирована как проблемная нормативная ситуация.

Сформированный в процессе социально - психологической адаптации Я-образ (статус) реализуется в поведении через социальную роль.

В ситуации социально - психологической адаптации человек принимает решение на основании анализа информации, поступающей от самого субъекта деятельности. Степень адекватности принимаемого в нормативной проблемной ситуации решения будет зависеть от соотношения информации о внешних и внутренних факторах ситуации его деятельности. Степень адаптивности человека связана с умением его работать с массивом новой информации.

Самоактуализация в современной психологии понимается скорее, как процесс, деятельность, а самореализация — как когнитивный и мотивационно-смысловой аспект процесса самоактуализации. Жизненная стратегия — это способность личности к соединению своей индивидуальности, своих возможностей с условиями жизни и оставленными целями, это способность к выбору, определению и реализации ценностей жизни.

Профессиональное функционирование детерминировано противоречиями между требованиями профессионального сообщества к профессиональной деятельности и возможностями личности.

На I стадии - профессиональной адаптации — возросшие требования деятельности вступают в противоречие со сформированными в процессе обучения характеристиками личности, знаниями, умениями.

На следующей стадии — профессионального становления — необходимость приспособления к внешним требованиям противоречит выработанному стилю деятельности и общения.

На завершающей стадии — профессиональной стагнации — за счет эксплуатации стереотипов и шаблонов возникают предпосылки для

снижения активности, невосприимчивости к новому. Профессиональное развитие детерминировано противоречиями иного плана. На стадии самоопределения происходит сопоставление себя с другими, понимание необходимости собственных изменений и преобразований. На стадии самовыражения происходит соотнесение своего поведения с мотивацией, которую оно реализует. Главным мотивационным фактором является стремление к возможно более полной реализации своих возможностей. На третьей стадии – самореализации – формируется жизненная философия себя как профессионала, осознается смысл жизни. Понимая односторонность профессионального развития, личность выходит за рамки своей профессии, чем удовлетворяет свою потребность во всестороннем развитии.

Одним из бытийных пространств личности, в которой ее самореализация осуществляется наиболее плодотворно, является профессия. С позиций субъектно-бытийного подхода мы понимаем и изучаем профессиональную самореализацию как процесс, и как результирующую процесса осознания и осмысления индивидуально-своеобразного, качественно определенного, активно-преобразующего способа существования субъекта в пространстве профессии и организации своей профессиональной жизни. Профессиональная деятельность — одна из сфер бытия личности, самореализация в которой обеспечивается наличием соответствующих ресурсов различного уровня, в числе которых, безусловно, значимую роль играют ресурсы личностно-психологические. Применительно к личности как субъекту профессионального бытия все рассматриваемые нами ресурсные характеристики органичным образом интегрируются понятием способ бытия личности, который предполагает их специфическую конфигурацию в определенный пространственно-временной период. В качестве психологического ресурса обеспечивающего достижение самореализации личности в пространстве ее профессионального бытия выступает предпочтение личностью продуктивного способа ее жизни. При этом, возможно выявление как универсальных, так и специфических

характеристик продуктивного способа жизни, обеспечивающих самореализацию личности в конкретных условиях (в профессиях различного типа, на разных этапах профессионализации и т.п.).

Проведенный теоретический анализ позволил констатировать многообразие подходов к пониманию и описанию широкого спектра ресурсных характеристик личности.

Личность руководителя, успешно реализующего себя в деятельности, прежде всего, обладает эффективными адаптационными стратегиями, предполагающими управление собственной жизнью.

Для достижения цели и проверки гипотезы были исследованы 51 человек, мужчин и женщин в возрасте от 21 до 67 лет, с высшим образованием, работники банка.

Для определения уровня тестируемых параметров у испытуемых, профессиональная деятельность которых связана с банковской сферой были выбраны диагностические методики (Опросник САТ, Опросник Плутчика Келлермана Конте, Опросник «Копинг-стратегии» Лазаруса, УСК Дж. Роттера, Методика Холмса-Рея, Методика Е.Б. Фанталовой, Диагностика манипулятивного отношения (по шкале Банта), методика ШСО.

Для обработки полученных данных были использованы следующие статистические методы: факторный анализ, кластерный анализ, регрессионный анализ.

Согласно профессиональному статусу сформировалось три группы:

1 группа (10 человек) – это топ-менеджеры, директора управлений.

2 группа (10 человек) – это начальники отделов.

3 группа (31 человек) – это главные специалисты, ведущие специалисты, специалисты коммерческого банка.

В результате факторного анализа мы выделили пять факторов, куда вошли коррелирующие между собой, значимые шкалы.

Фактор 1. “Выраженная самоактуализация”

Фактор 2. “Стремление к самоактуализации”

Фактор 3.” Опора на себя, снижение ценности самоактуализации”

Фактор 4. ”Мобилизация в ситуации опасности “

Фактор 5. “Активность копинг-стратегий, при выраженности психологических защит, поиск ресурсов в ближайшем социальном окружении” (Приложение 1).

Кластерный анализ показал, что данные факторы позволяют прийти к следующим выводам:

- ✓ для 1 группы (топ- менеджеры, директора управлений) наиболее встречающимся (70 %) оказался 4 кластер (2 фактор)“ Стремление к самоактуализации”, по-видимому, это люди, которые достаточно полно используют свой потенциал, свои силы и способности, хотя и осознают свои ограничения в виде психологических защит и поиска внешней поддержки. А также 20% занял 2 кластер(5 фактор) “ Активность копинг-стратегий, при выраженности психологических защит, поиск ресурсов в ближайшем социальном окружении ”. Таким образом, данный кластер указывает на стремление к самоактуализации при недостаточности ресурсов, что приводит к дезадаптации;
- ✓ для 2 группы (начальники отделов) наиболее выраженным (50 %) оказался 2 кластер (5 фактор) “ Активность копинг-стратегий, при выраженности психологических защит, поиск ресурсов в ближайшем социальном окружении”, по-видимому, в этой группе чаще встречаются ценность семейных отношений, близкого окружения. Эти люди тяготеют к семейным отношениям, близким друзьям, к отношениям в коллективе, им не все равно, где работать и с кем работать. Таким образом, данный кластер указывает на стремление к самоактуализации при недостаточности ресурсов.20% составил 3 кластер (3 фактор)” Опора на себя, снижение ценности самоактуализации”. Мы думаем, что эти сотрудники считают, что происходящие с ним события зависят прежде всего от них , их компетентности, целеустремленности, уровня то они могут ими

управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. 20% составил 5 кластер (1 фактор) “Выраженная самоактуализация”, для этих сотрудников характерно повышение направленности на самоутверждение и высокий уровень независимости;

- ✓ третья группа (главные специалисты, ведущие специалисты, специалисты коммерческого банка) оказалась наиболее разнообразна по типам адаптационных стратегий. 39 % составил 3 кластер (3 фактор).” Опора на себя, снижение ценности самоактуализации”. Эти сотрудники считают, что происходящие с ним события зависят прежде всего от них (компетентности, целеустремленности, уровня то они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом.

26 % составляет 2 кластер (5 фактор) “Активность копинг-стратегий, при выраженности психологических защит, поиск ресурсов в ближайшем социальном окружении”, по-видимому, в этой группе чаще встречаются ценность семейных отношений, близкого окружения. Эти люди тяготеют к семейным отношениям, близким друзьям, к отношениям в коллективе, им не все равно где работать и с кем работать.

19% составляет 4 кластер (2 фактор)“ “Стремление к самоактуализации”, по-видимому, это люди, которые достаточно полно используют свой потенциал, свои силы и способности.

10 % относятся к 5 кластеру (1 фактору)“ “Выраженная самоактуализация”. Этим сотрудникам характерно снижение ценности здоровья и повышение ценности творчества, высокий уровень самоактуализации, позитивное самоотношение, снижение эстетической направленности и повышение направленности на самоутверждение, высокий уровень независимости.

6% составляет 1 кластер (4 фактор)» Мобилизация в ситуации опасности “для этих сотрудников характерно опора на самоконтроль и дистанцирование, мобилизация в ситуации опасности. Потребность в преодолении опасности, интереса к борьбе: жажда острых ощущений.

В результате исследований предполагаем, что:

- ✓ в группах различных по профессиональному статусу была выявлена специфичность адаптационных стратегий;

- ✓ 1 фактор “Выраженная самоактуализация” встречается редко можно предположить, выявленная не специфичность обусловлена немногочисленностью выборки;

- ✓ для начальников отдела (вторая группа), недостаток ресурсности связан с работой в режиме многозадачности, большим объёмом разноплановых задач. Низкая квалификация кадров;

- ✓ чем ниже профессиональный статус, тем разнообразнее способы адаптации. Чем выше профессиональный статус, тем – однозначнее. Возможно, это связано с тем, как образ жизни с разной степенью ответственности влияет на личностные особенности исследованных нами сотрудников.

- ✓ повышение профессионального статуса сочетается с ценностью творческой самореализации, более высоким уровнем здоровья и удовлетворенностью материальным положением.

- ✓ повышение профессионального статуса предполагает снижение поисковой активности и при этом сохранение возможности самореализации и стабильного благополучия.

На втором этапе исследования, через 1.5 года (по состоянию на 01.05.2018 г.) мы провели опрос, который включал в себя три вопроса:

Наличие трудоустройства, удовлетворенность трудоустройством, сохранение профессионального статуса.

В результате опроса получилась следующая картина, чем выше профессиональный статус, тем менее трудоустроились сотрудники. Мы

полагаем, что это связано с “избыточной компетентностью” и недостатком рабочих мест, при выраженном сокращении банковского сектора. Вместе с тем мы предполагаем, что это связано и с психологическими особенностями, по- видимому к ним может относиться:

- ✓ Недостаточная профессиональная гибкость на понижение статуса.
- ✓ Отсутствие практических навыков в работе.
- ✓ Ригидность в отношении смены коллектива.

Таким образом, проведенное нами исследование показало, что в современном обществе предъявляются требования как к овладению специфическими навыками, что дает возможность занимать более высокие должности так и к гибкости адаптации, которая дает возможность овладевать новыми знаниями и реализовывать себя в разных ролях. Отсюда следует, что психологические проблемы людей с разным профессиональным статусом могут возникать, но при этом они будут иметь разный характер и пути их решения.

### **Заключение**

Проведенное исследование позволило нам доказать гипотезу о том, что характер профессиональной ответственности влияет на самоактуализацию и адаптационные стратегии личности.

В группах различных по профессиональному статусу была выявлена специфичность адаптационных стратегий. Чем ниже профессиональный уровень, тем разнообразнее способы адаптации. Чем выше профессиональный уровень, тем – однозначнее, чем выше профессиональный статус, тем менее трудоустроились сотрудники. Мы полагаем, что это связано с “избыточной компетентностью” и недостатком рабочих мест, при выраженном сокращении банковского сектора. Вместе с тем мы предполагаем, что это связано и с психологическими особенностями, по- видимому к ним может относиться:

недостаточная профессиональная гибкость на понижение статуса, отсутствие практических навыков в работе, ригидность в отношении смены коллектива. Возможно, это связано и с тем, как образ жизни с разной степенью ответственности влияет на личностные особенности исследованных нами сотрудников. Вместе с тем, люди с выраженной самоактуализацией единично встречались во всех группах, независимо от профессионального статуса. По-видимому, выявленная не специфичность обусловлена немногочисленностью выборки.

Полученные данные свидетельствуют о том, что повышение профессионального статуса сочетается с ценностью творческой самореализации, более высоким уровнем здоровья и удовлетворенностью материальным положением.

Повышение профессионального статуса предполагает снижение поисковой активности и при этом сохранение возможности самореализации и стабильного благополучия. Это связано с выраженностью социальной поддержки, но может ограничивать в ситуации изменения социального положения.

Для начальников отдела, выявлен недостаток ресурсности, связанный с работой в режиме многозадачности, большим объёмом разноплановых задач, проблемами с кадрами и не достаточной социальной защищенностью.

В качестве практического применения можно рассмотреть,

- ✓ возможности использования результатов исследования для мониторинга уровня и качества процесса самоактуализации личности на различных этапах её профессионального становления;

- ✓ возможности выявления проблемных моментов и соответственно организации целенаправленной точечной и комплексной психологической поддержки личности в процессе её самоактуализации в профессиональной жизнедеятельности.

✓ разработке и применения программы психологической помощи менеджерам банковской системы, в ситуации сокращения кадров, в зависимости от профессионального статуса и адаптационных стратегий.