

Магистерская диссертация

«Влияние индивидуально-психологических особенностей личности на организационное поведение персонала (в рамках системного подхода)»

Магистерская диссертация выполнена и защищена под руководством Натальи Ивановны ЮРТАЕВОЙ – канд. психол. наук, доцент кафедры социальной работы, педагогики и психологии факультета социо-технических систем ФГБОУ ВПО КНИТУ.

Работу выполнил и представляет на национальный психологический конкурс «Золотая Психея»: Ариф Логманович ШЫХАЛИЕВ – выпускник магистратуры ФГБОУ ВПО КНИТУ по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа.

Казань

**Данная презентация является
кратким изложением защищенной в
2015 году магистерской диссертации по
теме:**

**«Влияние индивидуально-психологических
особенностей личности на организационное
поведение персонала (в рамках системного подхода)»**

ВНИМАНИЕ! Название организации где проводилось исследование, в данной презентации будет зашифровано следующим образом: «#####». Представлено название организации - в полном варианте магистерской диссертации отправленной на конкурс.

Актуальность исследования

Изучение организационного поведения персонала является одной из наиболее актуальных проблем в настоящее время. Знание поведения людей в организации способствует пониманию динамики взаимодействия различных факторов, как внутри профессиональных групп людей, так и извне.

Организационное поведение в профессиональной деятельности основывается на ряде базисных идей о природе человека и организации, которые являются принципами проверенными временем. **Сотрудники организации** образуют ее внутреннюю социальную систему. **Личность как системная единица организации** может быть охарактеризована на основе яркого проявления в ней свойств и качеств, входящих в описание взаимодействий и взаимоотношений, и может быть рассмотрена как однородный элемент этой системы.

Научными разработками по вопросам личности в трудовой деятельности занимались:

Первая научная система организации трудовой деятельности

Ф. Тейлор

**Анализ психологических качеств личности активизированных в
трудовой деятельности**

Г. Мюнстенберг, О. Липман, Ф. Гизе, Д. Дрейвер, Ф. Баумгартен, Э. Штерн

Управление человеческими ресурсами

Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис

Отечественные исследователи

В. М. Бехтерев, Г. В. Челпанов, И. Н. Шпильрейн, К. К. Платонов,
В. П. Зинченко, А. Е. Климов, Б. Ф. Ломов, В. С. Мерлин, В. Д. Шадриков

Цель исследования

Изучить индивидуально-психологические особенности развития личности в профессиональной деятельности, выявить их влияние на формирование организационного поведения персонала.

Задачи

- изучить теоретические подходы к проблеме личности в трудовой деятельности;
- раскрыть психологические особенности труда и развития личности в профессиональной деятельности;
- изучить основные концепции системного подхода в организации, описать структуру организационного поведения в рамках системного анализа;
- показать влияние индивидуальных особенностей личности на организационное поведение;
- провести эмпирическое исследование влияния индивидуально-психологических особенностей личности на организационное поведение персонала, проанализировать результаты и дать рекомендации по оптимизации регулирования организационного поведения личности в профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования

В качестве гипотезы исследования были выдвинуты предположения о том, что формирование организационного поведения персонала будет более успешным, если

- будут учитываться базисные концепции организационного поведения, включающие взаимосвязь природы человека и природы организации;
- будет определяться стремление к высшему уровню формирования мотивов, отражающего спектр побуждений индивида к социально значимому действию и общественному признанию в системе организационного поведения;

Гипотеза исследования

- будут формироваться значимые трудовые установки (преданность организации, установка на совместную деятельность, удовлетворенность трудом);
- будут учитываться индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие ее профессиональное и личностное признание и влияющие на успешность профессиональной деятельности;
- будет выработан инструментарий стимулирования индивида, обеспечивающий построение, адаптацию и применение универсальной системы мер целенаправленного и последовательного воздействия на него со стороны организации.

Объект исследования

Персонал ОАО «##### завода» г. Казани

Предмет исследования

Влияние индивидуально-психологических особенностей личности на организационное поведение персонала в рамках системного подхода

Теоретико-методологическая основа исследования

- общая теория систем: Л. Берталанфи;
- научные подходы обеспечения бесконфликтного равновесия технической и социальной систем Дж. Ньюстрона, К. Дэвис;
- теория научной организации труда и менеджмента Ф. Тейлора;
- концепция человеческих отношений Э. Мэйо;
- мотивационные теории: А. Х. Маслоу, Х. Хекхаузена;
- научные воззрения о роли личности в трудовой деятельности:
А. Файоль, М. П. Фоллет, О. Шелдон, Дж. Холланд;
- научные подходы Э. Шейна, Д. М. Шустермана о развитии организационной культуры в сфере труда;
- психологическая теория деятельности А. Н. Леонтьева;
- концепция интегральной индивидуальности В. С. Мерлина;
- научные подходы, раскрывающие формирование различных психологических систем профессиональной деятельности: В. Д. Шадриков, А. В. Карпов, Э. Ф. Зеер;
- фундаментальные исследования Е. А. Климова в области процессов профессионализации личности в трудовой деятельности.

Научная новизна исследования

- ✓ Проанализированы теоретические подходы к проблеме личности в трудовой деятельности.
- ✓ Раскрыты психологические особенности труда, развитие личности в профессиональной деятельности.
- ✓ Изучены основные концепции системного подхода в организации, структура организационного поведения в рамках системного анализа.
- ✓ Показано влияние индивидуальных особенностей личности на организационное поведение.
- ✓ Проведено эмпирическое исследование влияния индивидуально-психологических особенностей личности на организационное поведение персонала, проанализированы результаты и даны рекомендации по оптимизации регулирования организационного поведения личности в профессиональной деятельности.

Теоретическая значимость

Теоретическая значимость результатов состоит в том, что работа имеет определенную ценность для оптимизации организационного поведения персонала, которое формируется с учетом индивидуально-психологических особенностей личности, влияющих на эффективность трудовой деятельности.

Практическая значимость

Практическая значимость исследования определяется тем, что его выводы можно использовать для разработки программ системы мер целенаправленного регулирования организационного поведения персонала в профессиональной деятельности.

Организация и методы исследования

В исследовании по выявлению влияния индивидуально-психологических особенностей личности на организационное поведение персонала принимали участие работники «#####» предприятия г. Казани. **Выборка составила** 64 человека, из них 46 человек – персонал (работники организации) и 18 человек, занимающие руководящие должности, возраст испытуемых: от 21 до 61 года. Все они являются работниками одного предприятия и трудятся в одной профессиональной сфере.

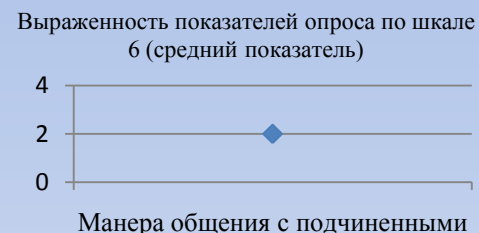
Организация и методы исследования

В качестве инструментария, для исследования использовались анкеты и тесты:

- 1) Анкета, раскрывающая позиции организации: характеристики управления в коллективе, трудовой дисциплины, удовлетворенности работой, взаимоотношения сотрудников, общения руководителя с подчиненными.
- 2) Методика К. Леонгарда для определения уровня акцентуации характера работников, как индивидуально-психологических особенностей личности.
- 3) Проективный тест, позволяющий определить особенности поведения человека в трудных ситуациях «Не дай человеку упасть».
- 4) Анкета, выявляющая позицию руководящего звена на организационное поведение персонала.

1) *Анкета, раскрывающая позиции организации:* анкета содержит 15 вопросов. Ответы на вопросы анкеты группировались по 6 направлениям (шкалам): дисциплина, организация, управление, взаимоотношения в коллективе, удовлетворенность работой, общение с подчиненными.

Результаты анкетирования:

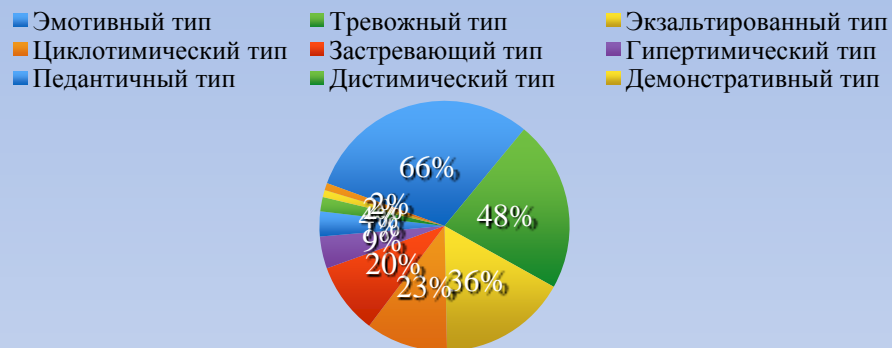


Шкала № 6 «Тон общения с подчинёнными» анализировалась отдельно, так как отрицание того факта, что руководитель общается с подчиненными на повышенных тонах, рассматривается в масштабах положительного момента.

Проанализировав данные, видим, производство, в котором заняты люди, оценивается ими положительно. Незначительные снижения результатов в сравнении с другими показаны по условиям труда, организации рабочих мест, но в основном и здесь реальные запросы и ожидания работников оправдываются. По другим результатам отмечены позитивные показатели, что говорит о высокой дисциплине труда, ответственности и организованности в выполняемой профессиональной деятельности.

2) *Методика К. Леонгарда* для определения уровня акцентуации характера работников, как индивидуально-психологических особенностей личности.

Выраженность акцентуированных черт характера респондентов по методике К. Леонгарда

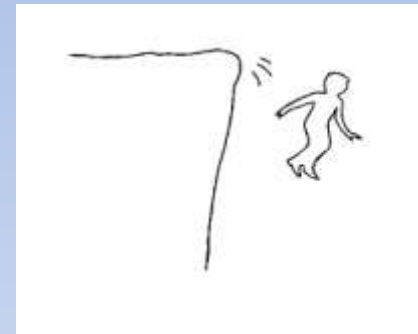


Данные показали, что у большинства испытуемых наблюдается *эмотивная* акцентуация характера, то есть повышенная чувствительность и впечатлительность, они отличаются глубиной переживаний в области тонких эмоций в духовной жизни, гуманностью, отзывчивостью, обостренным чувством долга, исполнительностью. Редко вступают в конфликты. У 66% работников данная черта характера выражена достаточно ярко, т. е. превышает отметку в 18 баллов по шкале К. Леонгарда.

По результатам исследования было выявлено, что показатели эмотивного и тревожного типов характеров *«пересекались»* между собой в большинстве случаев, то есть процент респондентов, у которых одновременно выделяются и *тревожность* и *эмотивность* составил 36%. При анализе особенностей обоих типов характера было выявлено много общих черт, в том числе и исполнительность в работе этих сотрудников.

3) Проективный тест, позволяющий определить особенности поведения человека в трудных ситуациях «*Не дай человеку упасть*».

Испытуемым предоставлялась картинка, на которой изображены обрыв и человек, то ли падающий, то ли прыгающий с него. Испытуемые «должны» спасти человека от неминуемой травмы, не дать ему упасть, решив самостоятельно, что нужно делать. Им необходимо было дополнить картину необходимыми деталями (дорисовать).

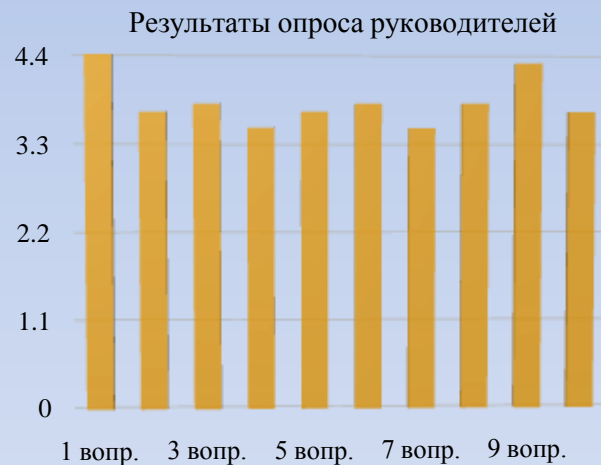


Лишь 13% респондентов решили, что человек падает – это говорит о терпеливости, нерешительности и готовности ждать, пока все утрясется само собой в сложившейся ситуации, то есть такие люди не любители активных действий. 87% респондентов решили, что человек прыгает, то есть они готовы к решительным и активным действиям, они предпочитают действие размышлениям. Средства спасения были разными (от воды, до скорой помощи). Наиболее оптимальным сочетанием являются: действие – прыжок; средство спасения – батут, холм, крылья, летательный аппарат.

Показатели данного теста раскрывают дополнительную информацию о членах трудового коллектива.

4) *Анкета*, выявляющая позицию руководящего звена на организационное поведение персонала. Анкета содержала 10 вопросов, которые выявляли:

- а) сопричастность работников с целями организации (1 гр. вопросов);
- б) взаимоотношения внутри коллектива (2 гр. вопросов);
- в) развитие технологических процессов (3 гр. вопросов);
- г) организационное взаимодействие (4 гр. вопросов).



Анализ анкетирования по каждой из групп вопросов показал, что организационное поведение в трудовом коллективе, по мнению руководящего звена, находится на уровне, позволяющем работникам с такими выраженными чертами характера как эмотивность и тревожность, у которых преобладают ответственность и исполнительность, выполнять повседневную работу и достигать целей организации.

Подводя итоги проведенного исследования по выявлению влияния индивидуально-психологических особенностей личности на организационное поведение персонала, можно сказать, что сотрудники, деятельность которых направлена на достижение поставленных целей организации, образуют очень важную, внутреннюю, **динамичную систему**. Согласно своим психологическим особенностям отношения людей внутри этой системы создают сложные схемы сотрудничества-согласования, принятия и реализации решений.

Результаты исследования

- ✓ В развитии организационного поведения, запрашиваемого условиями определенной профессиональной среды, ее требованиями, **должно учитываться и поддерживаться как можно большее число влияющих на поведение людей факторов.** Особое внимание при этом необходимо обращать на **человеческие ресурсы, индивидуально-психологические особенности людей,** которые трудятся в этой среде. Знание и учет таких особенностей сделает организационное поведение управляемым процессом в своем развитии.
- ✓ Разработан проект **«Оптимизация организационного поведения персонала».**