

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Гуманитарно-педагогический институт
Кафедра «Теоретическая и прикладная психология»
37.04.01 Психология
направленность (профиль) «Организационная психология»

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: **Факторы, влияющие на уровень социально-психологической
адаптации**

Студент А.О. Денисова _____ (личная подпись)
(И.О. Фамилия)

Научный
руководитель д.псих.н., профессор Г.А. Виноградова _____ (личная подпись)
(И.О. Фамилия)

Руководитель
программы д.псих.н., профессор Г.А. Виноградова _____ (личная подпись)
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.псих.н., доцент Е.А. Денисова _____ (личная подпись)
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

« _____ » _____ 20 ____ г.

Тольятти 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ПРОБЛЕМЕ ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИХ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ АДАПТАЦИЮ	8
1.1. Проблема социально-психологической адаптации персонала в зарубежной и отечественной психологии.	10
1.2. Социально-психологический климат как фактор адаптации сотрудников организации.	32
1.3. Стиль руководства как фактор, как фактор адаптации сотрудников организации.	37
Выводы по первой главе	43
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИХ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ АДАПТАЦИЮ	44
2.1. Организация и методы исследования	44
2.2. Выявление особенностей социально-психологического климата и стиля управления как факторов социально-психологической адаптации.	56
2.3. Анализ полученных результатов и практические рекомендации	67
Выводы по второй главе	86
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	88
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	90
ПРИЛОЖЕНИЕ	98

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В настоящее время в современном мире развития технологий производства и богатого спектра различных услуг, остро стоит вопрос повышения качества работы, производимой людьми. В век высокого технологического прогресса, часть привычного всем ручного труда ушла на второй, или даже третий план. Если ранее требовалось большое количество людей для производства простых и привычных бытовых вещей, то сейчас этот процесс сильно упрощен и не требует большого количества человеческих ресурсов. Поскольку большая часть проблем руководителей по налаживанию производства ушло, то они начали больше фокусироваться на оптимизации работы сотрудников.

Существует множество исследований посвященных проблематике оптимизации работы имеющихся сотрудников посредством улучшения качества их условий труда. И только проблема адаптации новых сотрудников на предприятии остается малоисследованной и актуальной. Удачное взаимное «привыкание» работника и организации благоприятно влияет на их дальнейшее взаимодействие.

Социально-психологическая адаптация для многих представляется лишь в виде специализированной подготовки человека к конкретной работе, или же поблажках во время первых недель работы нового сотрудника, или обучения «старого» сотрудника новым видам профессиональных обязанностей. Человека обучают основам новой деятельности, посвящают во все производственные тонкости и внедряют его в рабочий процесс. Однако все эти мероприятия направлены лишь на трудовую адаптацию сотрудника, призванную помочь ему выполнять его прямые организационные обязанности. Но ведь продуктивность его деятельности зависит не только от грамотного владения профессиональными навыками. Вероятно ли, что на трудоспособность и продуктивность сотрудника влияет так же

психологический климат, его целостная социально-психологическая адаптация как личности, или скажем стиль руководства его начальника?

Задавшись данным вопросом, мы решили посветить нашу научно-исследовательскую работу проблемам социально-психологической адаптации персонала и психологическому климату в коллективе и приступили к изучению теоретического аспекта данной проблемы.

Исключением являлись определенные виды деятельности, характерные для коллективов с небольшим количеством людей, собранных для решения конкретных определенных задач, а не целостных стабильных организаций. Однако необходимо отметить, что исследования влияния социально-психологической адаптации на трудоспособность и так же психологического климата на качество производимой продукции, все же присутствовали.

В основе написания нашей магистерской диссертации лежит *противоречие*, что в нашей стране до определенного момента не только психологическим аспектам, но и самой проблеме адаптации отводилась не самая существенная роль в исследовательских работах последних лет. Так же, нами был сформирован вопрос, ставший *проблемой исследования*, а именно, есть ли влияние, или взаимосвязь между уровнем социально-психологической адаптации персонала и факторами, влияющими на нее у сотрудников различных отделов организации?

Сложность данной темы определяется не только количеством факторов, способствующих или затрудняющих адаптационные процессы. Мы же в данной работе решили проследить взаимосвязь ключевого по нашему мнению фактора влияющего на адаптацию сотрудников: психологически климат в коллективе. Дополнительно необходимо рассмотреть и стиль руководства, который так же может повлиять на изучаемую нами социально-психологическую адаптацию.

Актуальность в нашей работе рассматривается взаимосвязь факторов, а именно психологического климата и стиля управления руководства

организации, влияющих на уровень социально-психологической адаптации нового сотрудника, чьи отделы недавно подверглись реформированию и перераспределению кадров, недостаточно изучена.

Цель исследования: Изучить взаимосвязь уровня социально-психологической адаптации сотрудников и факторов, влияющих на них в процессе адаптации к новым условиям труда, а так же разработать рекомендации руководителем организации.

Объект исследования: Социально психологическая адаптация персонала.

Предмет исследования: Факторы, влияющие на социально - психологическую адаптацию персонала.

Гипотеза исследования: Социально-психологическая адаптация сотрудников организации зависит от следующих факторов - социально-психологического климата и стиля управления. Мы предполагаем, что социально-психологический климат и демократический стиль управления, наиболее благоприятные факторы успешной социально-психологической адаптации.

Для достижения указанной цели и проверки гипотезы диссертационного исследования решились следующие **задачи:**

1. проанализировать психологическую литературу по проблеме исследования;
2. изучить социально-психологическую адаптацию персонала, выявить уровень социально-психологического климата и стиль управления руководителей;
3. провести количественный и качественный анализ.

Для проверки гипотезы было проведено эмпирическое исследование. Базой исследования стали две коммерческие организации схожие в основном виде своей производственной деятельности расположенные в Самарской области г.о. Тольятти. Для проведения эмпирического исследования мы

отобрали 40 человек для каждой выборки: 20 сотрудников мужского пола и 19 женского, а также 1 руководитель.

Первая организация является объединением предпринимателей по оказании услуг, занимающейся разработкой и реализацией разнообразных проектов. Вторую группу выборки составили сотрудники 1 отдела предприятия, отвечающие за различную документационную деятельность, а также за разработку и оформление новых проектов фирмы.

Для исследования особенностей социально-психологической адаптации нами была выбрана «Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда». Для изучения факторов влияющих на социально-психологическую адаптацию были выбраны две методики:

1. «экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто;
2. определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант экспертной методики В.П.Захарова.

Новизна нашего исследования заключается в изучении влияния социально-психологического климата и стиля управления на социально-психологическую адаптацию персонала организаций, чьи отделы недавно подверглись реформированию и перераспределению кадров.

Практическая значимость магистерской диссертации – использование полученных при проведении эмпирического исследования данных при дальнейшей разработке рекомендаций и коррекционной программы для устранения проблем по одному из факторов, влияющих на социально-психологическую адаптацию персонала, а также возможность применять данную работу как основу для дальнейших исследований.

При написании данной магистерской диссертации были использованы методы:

1. аналитический;
2. метод синтеза полученных научных данных;
3. метод тестирования и опроса;

4. метод математической статистики (сравнительный анализ при помощи критерия Манна-Уитни и регрессионного анализа).

Структура магистерской диссертации: введение, две главы, заключение, список использованной литературы из 60 источников, приложение.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ПРОБЛЕМЕ ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИХ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ АДАПТАЦИЮ

На человека и его личность влияют различные факторы, воздействующие на него по ходу жизнедеятельности. Влияние среды и окружения на уровень социально-психологической адаптации доказано и изучено многими исследователями. Однако разные авторы рассматривают разные факторы и выделяют свои особенности их взаимодействия и взаимного влияния друг на друга, а так же на социально-психологическую адаптацию. В особенности адаптационный период остро ощущают молодые сотрудники, только влившиеся в коллектив существующей организации.

Под факторами, влияющими на адаптацию персонала, понимается «совокупность условий и обстоятельств, которые определяют темпы, результат, уровень и устойчивость адаптации».

Неизбежная нужда адаптации возникает у работников на различных этапах профессиональной карьеры в пределах одной организации: при смене должностного статуса (переводе, повышении, понижении), возвращении после продолжительного отсутствия в организации (декретный отпуск, болезнь, обучение с временным отрывом от производства и др.) [13].

Учет и анализ факторов нужны для их использования с целью эффективной и быстрой адаптации сотрудников к новым условиям.

Факторы адаптации персонала надлежит рассматривать как условия, влияющие на сроки, течение и результаты этого процесса.

Существуют разные критерии классификации факторов, что дает возможность выбирать наиболее значительные из них для анализа в зависимости от поставленной цели.

Факторы могут быть как субъективные, так и объективные. Объективные факторы в несущественной мере зависят от адаптируемого субъекта. К их числу можно отнести: санитарно-гигиенические условия,

характер организации труда, количество людей в коллективе, месторасположение организации, форма собственности и т. п. [40]

Согласно классификации Кибанова А.Я. к субъективным факторам относят:

- социально-демографические характеристики работника (образование, возраст, пол, социальный статус, опыт работы, квалификация);
- социально-психологические (готовность работать, ожидания при поступлении на работу, коммуникабельность, способность приспосабливаться к новой ситуации и т. д.);
- социальные (ориентированность на качество выполняемой работы, материальные притязания, заинтересованность в профессиональном росте, мотивированность и т. д.) [26].

Оптимальным считается деление факторов по источнику возникновения. Этот подход дает возможность определять сферы/людей, в которых/ из-за которых образуются ситуации, которые влияют на процесс адаптации работников.

Употребление критерия «частота проявления» дает возможность учитывать, прежде всего, те факторы, которые отличаются постоянным характером. Следовательно, к данной группе следует относить факторы, действующие постоянно, периодически и имеющие случайный характер.

Анализ таких факторов связан с исследованием разных видов деятельности персонала, условий организационной среды, психофизиологических характеристик, знаний, умений, опыта адаптируемого работника.

Однако следует помнить, что итог адаптации персонала напрямую зависит от соотношения разных факторов. Различное сочетание факторов оказывает неодинаковый эффект на адаптируемых работников. Так как процессы и условия взаимосвязаны, учитывать эффект одного фактора без учета других нецелесообразно.

Можно считать, что интегрированным субъективным признаком успешной адаптации субъекта в организации можно считать общую удовлетворенность работника заработной платой, условиями труда, морально-психологическим климатом в коллективе.

Мы выделили ряд факторов напрямую влияющих на социально-психологическую адаптацию сотрудников.

1.1. Проблема социально-психологической адаптации персонала в зарубежной и отечественной психологии

Социально-психологическая адаптация является основой становления и формирования личности. Под понятием социально-психологической адаптации мы понимаем «такое состояние взаимоотношений группы и личности, когда личность без длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, удовлетворяет свои основные социогенные потребности, в полной мере идет навстречу тем ролевым ожиданиям, которые предъявляет к ней эталонная группа, переживает состояния самоутверждения и свободного выражения своих творческих способностей». Данное определение было предложено Альбертом Налчаджяном, в его теории адаптации. Оно наиболее полно способно охарактеризовать данный феномен, и в связи с этим, было взято за основу нашего исследования. [30]

Далее мы рассмотрим положения различных авторов относительно социально-психологической адаптации личности.

А. Г. Маклаков социально-психологическую адаптацию рассматривает по выдвинутым им критериям. В них входят:

- нервно-психическая устойчивость,
- конфликтность,
- общительность,
- морально-нравственная ориентация, групповая идентификация[3].

В. Г. Чайка выдвигает собственные критерии адаптации, основанные на исследованиях студентов, по отношению их адаптации к вузу. В них входят:

- результаты их деятельности в вузе (объективные),
- степень интеграции личности с коллективом и социальный статус учащихся, их общественную активность,
- степень самореализации личности студентов, внутреннее состояние личности,
- степень ее эмоциональной напряженности, а так же наличие невротических реакций [30].

В. И. Медведев, С.Т. Посохова оценивали социальную адаптацию личности при помощи двух критериев: оценки эмоциональной устойчивости и удовлетворенности от выполняемой работы [2].

О. И. Зотова, И. К. Кряжева в своих работах делят критерии социально-психологической адаптации на объективные и субъективные. Объективные измеряются при помощи оценки продуктивности деятельности, реальному положению человека в коллективе. К ним так же относятся любые измеримые показатели, будь то профессионально-квалификационный рост, или же стаж работы человека. [30]

Ряд иных авторов добавляют к уже перечисленным критериям объективной социально-психологической адаптации состояние здоровья и продолжительность активной жизни человека; пластичность системы регулирования процесса жизнедеятельности и поведения.

Субъективные критерии измеряются при помощи оценки удовлетворенности личности различными аспектами жизни и собой, а также важным критерием может являться субъективное личностное ощущение эмоционально-соматического и физического комфорта.

Исходя из всего вышесказанного, из всех перечисленных исследований и классификаций, можно заключить, что социально-психологическая адаптация является сложным феноменом, состоящим из множества элементов.

Имеется еще одно положение, на которое мы опирались при написании данной главы, описывающей получившуюся в ходе исследования модель социально-психологической адаптации – теория В.А. Ядова о диспозиционной регуляции социального поведения личности. [39]

Проводя параллель между нашим исследованием и данной работой, мы предположили, что элементы социально-психологической адаптации выстраивают иерархическую диспозиционную систему.

Необходимо проиллюстрировать получившуюся в ходе исследования модель социально-психологической адаптации, состоящую из четырех основных уровней.

Первым уровнем социально-психологической адаптации является адаптационный потенциал личности. Он является носителем энергетических ресурсов личности, которые влияют на состояние здоровья, уровень физической работоспособности и устойчивость к неблагоприятным условиям внешней среды. Он играет большую роль в достижении высокого результата во взаимодействии с окружающей средой. Многие исследования имеют основание утверждать, что врожденные физические аномалии могут являться источником трудностей адаптации, увеличивать риск срыва адаптационных барьеров [2, 39].

Второй уровень - биографический - история индивидуальной жизни человека. Она аккумулирует микросоциум и ту микрокультуру, где он рождается и куда погружается на ранних стадиях собственного жизненного пути. Связь с ними в неявной или явной степени сохраняется у человека на протяжении всей своей жизни. Инфантильные отношения с родителями, в целом семейные отношения и традиции, значимое для субъекта ближайшее окружение закладывают базис формирования репертуара адаптивного поведения личности. Однако от родителей исходит лишь инициация программы адаптивного поведения, они генерируют условия для выбора самого подходящего варианта из возможных. Ребенок же сам утверждает то,

что ему не подходит и что подходит, что он захочет совершенствоваться в себе, а что посчитать рудиментом[53].

Исследования Е. К. Завьяловой показывают, что биографический компонент включает в себе не только те возможности, которые дают индивиду его близкое окружение и его личный опыт со всем позитивным и негативным опытом, истощающим и поддерживающим адаптационные механизмы, но и безусловно содержит этнокультурный опыт и общественные традиции адаптации [24]. К. А. Абульханова-Славская полагает, что биографический компонент реализуется через жизненную линию, жизненную позицию и смысл жизни личности. При этом под понятием жизненной позиции автор подразумевает обобщенный, избранный личностью на основе приоритета ее ценностей способ осуществления жизни; это созданное личностью основанное на взаимодействии с условиями жизни вторичное образование, которое проявляет себя как основная детерминанта всех жизненных проявлений личности. Жизненная позиция подразумевает в себе потенциал развития личности [30].

Б. Г. Ананьев соединяет смысл жизни личности с ее социальными достижениями в разные периоды: детство (обучение, воспитание и развитие); юность (обучение, общение, образование); зрелость (социальное и профессиональное самоопределение, осуществление полезной общественной деятельности и создание семьи); старость (выход из полезной общественной и профессиональной деятельности с сохранением активности в семье) [52]. Показателем адаптированности в данном случае выступает человеческая способность определить момент наибольшего соответствия логики событий, внутренних возможностей и желания для решительного действия.

Третий уровень, психический - компонент адаптационного потенциала обеспечивается реальными и скрытыми человеческими возможностями, дающими возможность отражать объективную реальность во всем своем многообразии, также регулировать различные взаимоотношения с самим

собой и с ней, самосовершенствоваться, сохранять собственную целостность и самообразовываться.

Модель строится на единстве интегральных психических образований: аффективных, мотивационных, темпераментных, психомоторных, рефлексивных, мнемических, речевых, интеллектуальных, креативных, регуляционных, межличностных, характерологических, а также сознания.

Четвертый уровень личностного адаптационного потенциала – образовавшаяся система личностной регуляции (личностно-регулятивный компонент), она дает способность не только регулировать своим поведением в соответствии с общепринятыми требованиями общества, реализовывать себя с необходимым уровнем успешности в профессиональной деятельности, но и совершенствоваться, развиваться. С социальной стороны это выражается в стремительном и активном участии личности в различных общественных процессах. Регулирующее влияние личности преобразует также ряд психофизиологических систем. Эту самую особенность подчеркнул И.П. Павлов, считая, что человеческой личности открыты невероятные возможности не только направлять, изменять и развивать свои привычки, но и в существенной степени регулировать природную слабость и силу собственной нервной системы [52].

Личностная регуляция особо важной становится в проблемах адаптации и их решении; дает возможность противостоять усложненным жизненным ситуациям, уместно включать компенсаторные и защитные механизмы для сохранения личной целостности и самооценности, коммуникабельности и работоспособности, а это служит доказательством увеличения адаптационных резервов. Впрочем личностная регуляция имеет возможность обеспечить не только продуктивное взаимодействие с внешней средой, постижение общечеловеческих ценностей и духовной самоактуализации, но и содействовать построению контрпродуктивных способов взаимодействия, таких как саморазрушение и др. В то же время, способности личностной регуляции имеют свои границы. Она имеет

субъективные пределы, эти пределы обусловлены компетентностью тех или иных элементов личностного регулирования и выражающиеся в виде предпочитаемой и индивидуальной стратегии адаптации.

А. Г. Маклаков выделяет содержание личностного адаптационного потенциала, по его мнению, он находится в непосредственной корреляции с индивидуально-психологическими свойствами личности, отражает их индивидуальность и сочетание, а также выраженность в структуре той или иной личности [25]. Р. М. Баевский предлагает адаптацию как динамическое образование, которое представляет собой характеристику уровня функционирования организма в определенный отрезок времени, отражая признаки процесса адаптации [43].

Можно предположить, что по качественному признаку набор функциональных состояний у каждого человека принципиально идентичен, поскольку дан генетически. Однако существуют серьезные индивидуальные отличия в выраженности и динамике одинаковых состояний, что вызвано свойствами деятельности механизмов регуляции, и, конечно, индивидуально-психологическими особенностями личности.

На основе этого А.Г. Маклаков вывел следующие положения, доказывающие влияние личностных факторов на процесс формирования социально-психологической адаптации [25]. Во-первых, акцентирует автор, адаптация не только процесс, но и свойство всех живых саморегулирующихся систем, которое заключается в способности приспосабливаться к изменениям условий внешней среды. Уровень компетентности данного свойства регулирует интервал смены условий и характера деятельности, в пределах которого возможна адаптация для определенного индивида.

Во-вторых, адаптационные способности индивида во многом обусловлены психологическими особенностями личности, определяющими возможность верной регуляции функционального состояния организма в различных условиях деятельности и жизни. Чем более развиты

адаптационные способности, тем больше вероятность правильного функционирования организма и результативность деятельности при повышении интенсивности влияния психогенных факторов внешней среды.

И, в-третьих, оценивание адаптационных возможностей личности возможно через оценку развития психологических характеристик, самых значимых для управления психической деятельности и процесса адаптации. К таким характеристикам А. Г. Маклаков относит: нервно-психическую устойчивость, уровень которым обуславливается терпимость к стрессу; самооценка личности, которая является ядром саморегуляции и контролирует степень адекватности восприятия требований деятельности, а также личных возможностей; ощущение социальной опоры, оказывающие влияние на самооценку собственной значимости для окружающих (личностная референтность); признаки построения взаимоотношений с окружающими, характеризующие степень конфликтности личности; опыт в социальном общении, выявляющий потребность в общении и навык настраивать контакты с окружающими людьми на основании имеющегося опыта; этичность личности, характеризующая уровень ориентации на существующие в обществе правила и нормы поведения; соблюдение условий коллектива (уровень групповой идентификации). Чем выше развитие данных характеристик, тем более вероятен успех адаптации, тем более значим охват факторов внешней среды, к которым человек может приспособиться [2].

Эти психологические черты личности взаимосвязаны и представляют собой одну из интегральных характеристик психического развития личности – личностный адаптационный потенциал (ЛАП). В показателях ЛАП содержится информация о несоответствии/соответствии психологических характеристик личности с общепринятыми нормами, а также они дают возможность дифференцировать людей по уровню устойчивости к влиянию психоэмоциональных стрессов, что делает возможным с некоторой степенью успеха решить задачи диагностирования эффективности функциональности в экстремальных условиях [19]. Таким образом, на этом уровне социально-

психологическая адаптация представляет совокупность индивидуально-типических свойств, препятствующих либо способствующих ее успешности.

Прежде чем перейти к рассмотрению следующих уровней изучаемого феномена, необходимо напомнить, что В. А. Ядов классифицирует потребности со стороны включения личности в разные области социальной деятельности, соответствующие увеличению потребностей личности [42].

Первая сфера, где удовлетворяются потребности человека, является:

- самое близкое семейное окружение;
- контактная группа (малая), в пределах которой напрямую действует индивид;
- более обширная зона деятельности, связанная с досугом, трудом, бытом;
- сфера деятельности, определяющаяся как конкретная социально-классовая структура, в которую человек включается посредством освоения культурных и идеологических ценностей общества.

Если взглянуть на адаптацию как на процесс построения соответствий между нуждами личности и запросами среды, можно сделать вывод, что процесс этого вида адаптации происходит в соответствии с указанными выше сферами деятельности.

Далее необходимо выстроить иерархию ситуаций, в которых сможет действовать индивид. Данные случаи структурированы по длительности времени, «в течение которого сохраняется основное качество изложенных условий». Самым низким уровнем являются предметные ситуации, они быстро изменяются, относительно кратковременны (1). Последующий уровень – это ситуации группового общения, свойственные для деятельности индивида в пределах малой группы (2). Условия деятельности более устойчивого характера, занимающие место в сферах быта, досуга, труда, обозначили третий уровень ситуаций (3). Самые устойчивые, долговременные условия деятельности присущи самой широкой сфере жизнедеятельности личности – в пределах определенного типа общества,

широкого идеологического, политического и экономического устройства его функционирования (4).

Второй уровень диспозиционной системы представляет собой простые бытовые ситуации (выполнение повседневных домашних обязанностей, режим дня). Данный уровень является неосознаваемым и регулирует поведенческий акт личности.

Исходя из выше сказанного, социально-психологическая адаптация на данном уровне есть бессознательный поведенческий акт на предметную актуальную ситуацию. Показателем адаптированности является отсутствие в процессе поведенческих актов негативного эмоционального состояния (тревожности, угнетенности, подавленности).

Третий уровень диспозиционной системы включает в себе социальные фиксированные установки (аттитюды). Социально-психологическую адаптацию можно обозначить разновидность адаптации, при которой личность осознает личную принадлежность к малой группе (дружескому, семье и рабочему коллективу), принимает ценности и нормы данной группы, удовлетворяет предъявленные к ней требования и ролевые ожидания и благодаря этому удовлетворяет свою потребность в общении. Социальная фиксированная установка подразумевает трехкомпонентное строение, и показатели адаптированности соответствуют этому строению (поведенческие, аффективные, когнитивные) [2].

Когнитивные показатели:

- наличие чувства принадлежности к малой группе (дружескому, семье и рабочему коллективу);
- наличие элементарных психологических знаний в области межличностного взаимодействия;
- соответствие статуса личности личностным ожиданиям - когнитивный компонент (под социальным статусом мы понимаем занимаемую личностью позицию в профессиональной, социально-

экономической, политической, культурно-образовательной сферах в соответствии с возрастом, полом, семейным положением, образованием).

Аффективные показатели:

- уровень удовлетворенности взаимоотношениями с окружающими (коллегами по работе, семьей, друзьями);
- уровень внутриличностной гармонии индивида (отсутствие серьезных противоречий между «Я идеальным» и «Я актуальным») - аффективный компонент;
- самооценка успеха в различных областях межличностных отношений (семьей, рабочем коллективе, вне работы и семьи).

Поведенческие показатели:

- стили межличностного взаимодействия - поведенческий компонент;
- соответствие поведения личности ее роли и ролевым ожиданиям общества;
- отсутствие межролевых и внутриролевых конфликтов;
- уровень подверженности социальному влиянию (независимость, нонконформизм, конформизм).

Следующий уровень данной системы представляет собой базовую социальную установку, формирующиеся в тех областях деятельности, где индивид может проявить активность, такую как конкретная работа, область досуга и т.д.

Далее следует уровень системы регулирующие деятельность индивида, или другими словами, ценностные ориентации, с помощью которых руководствуется личность при постановке дальних целей, построении жизненной стратегии, отвечают особенностям образа жизни общества, класса, больших социальных групп, в которые включена личность, то есть эффективна и одобряема ими. Из чего следует, что показателем адаптированности является, во-первых, согласованность ценностных ориентации, на которых требуется сосредоточить свои усилия, сформировать иерархию ценностных ориентаций, равных в значимости и не

конкурирующих в сознании человека, что облегчит ему определение первоочередного направления деятельности. Во-вторых, доминирование в сознании и поведении общественно одобряемых ценностей, содействующих гармонии с собой и окружающими людьми. [47]

Таким образом, социально-психологическая адаптация представляет собой динамичный, непрерывный процесс, в котором задействованы, с одной стороны, психологические, психические и физиологические механизмы личности, с другой, - изменения и условия социальной среды, в которой живет и функционирует личность.

Любому человеку на протяжении всей его жизни приходится адаптироваться в новой среде в связи со сменой места работы, жительства. Самая сложная форма адаптации происходит во время эмиграцией в другую страну, когда человеку необходимо изучить другой язык, принимать законы и правила, принятые в другой стране, приспособливаться думать по-новому. Характеристики человека как субъекта труда М.А. Дмитриева (1990) считает способности, мотивацию, опыт и психические состояния. [34]

Профессиональная среда, придерживаясь мнения М.А. Дмитриевой, включает следующие элементы: предмет труда, объект труда, цели труда, орудия труда, профессиональные задачи, социальная среда, условия труда (физическая среда).

Профессиональную адаптацию понимают не только как, процесс вступления индивида в профессиональную среду, приобретение профессионального опыта, но и как, процесс стремительной реализации накапливаемых профессиональных знаний, как выбор самого оптимального поведенческого решения, которое будет провоцировать непрерывное профессиональное саморазвитие.

Исходя из этого, речь идет о взаимной адаптации человека и его профессиональной среды, говоря о том, что профессиональная адаптация имеет характер активного процесса, где индивид не только адаптируется к

профессии, но и профессию адаптирует к себе, своим личностным качествам, творчески преобразует ее к своему личному опыту.

Организационная адаптация основывается на принятии и понимании новым сотрудником личного организационного статуса, существующих механизмов управления и структуры организации.

Адаптированность, то есть динамический баланс в системе «человек - профсреда», показывает себя, прежде всего, в эффективности деятельности. Эффективной называют деятельность, которую характеризуют высокой продуктивностью и качеством продукта, оптимальными нервно-психическими и энергетическими затратами, удовлетворенностью человека его работой.

Ф.Б. Березин (1988) сформулировал три критерия, в соответствии с которыми целесообразно оценивание психической адаптации в условиях конкретной профессиональной деятельности: 1) успешность деятельности (рост квалификации, выполнение трудовых заданий, необходимое взаимодействие с другими членами рабочей группы и иными лицами, оказывающими влияние на профессиональную эффективность); 2) способность избегать ситуации, создающие угрозу для трудового процесса, и эффективно устранять возникающие угрозы (предотвращение аварий, травм, чрезвычайных происшествий); 3) реализация деятельности без значительных нарушений физического здоровья. [12]

Различают три основных аспекта профессиональной адаптации:

- психофизиологический;
- профессиональный аспект;
- социально-психологический аспект [16].

Критериями психофизиологической адаптированности считают активность поведения, состояние здоровья, степень утомляемости, уровень тревожности, настроение (В.Ю. Селин, 1990, 1986; В.Ф. Галыгин, 1986; Ф.Б. Березин, 1988; И.М. Блажене).

Социально-психологическая адаптация сотрудника представляет собой: принятие различных норм взаимоотношений, поведение в данной организации, приспособленность к новому социуму. И, конечно, профессиональная адаптация – это последовательная доработка профессиональных навыков сотрудничества до уровня, необходимого для выполнения новым сотрудником своих обязанностей на технологически допустимом уровне [15].

С.Л. Арефьев (1978) при определении критериев адаптированности специалиста отмечал два показателя: «удовлетворенность работой» и «удовлетворенность администрации работником». Достаточно подробно изучены и разработаны критерии социально-психологической адаптации. К ним относят социометрический статус сотрудника и его удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами (И.А. Георгиева, 1986), отношение к производственному объединению, к руководителю, к коллективу, удовлетворенность существующими условиями труда и собой на работе (Р.У. Исмагилов, 1981), адекватность взаимодействия с другими участниками трудовой деятельности (Ф.Б. Березин, 1988). [14]

И если обобщить полученные данные получается, что организация обеспокоенная эффективной адаптацией собственных сотрудников, должна получить следующий результат:

- Снижение издержек, связанных с нового персонала;
- Снижение числа увольнений сотрудников, состоящих на испытательном сроке, как по инициативе со стороны администрации, так и по собственному желанию работника;
- Формирование эффективного кадрового резерва (участие в системе наставничества – это отличная возможность для более опытного сотрудника приобрести опыт руководства);
- Сокращение времени выхода на точку рентабельности для новых сотрудников.

Все это будет крайне позитивно складываться как на адаптации и эффективности сотрудника, так и на эффективности компании в целом. Базовыми моментами адаптационного процесса сотрудника в организации является приобретение и закрепление у сотрудника интереса к новой работе и деятельности, накопление им трудового опыта, включение в общественную деятельность. Также, налаживание личных и деловых контактов с коллегами, руководством, повышение заинтересованности не только в самостоятельных, личных достижениях, но и в достижениях всей организации (Э.Ф. Зеер, А.Я. Кибанов, Е.А. Климов, Е.А. Луцко, Н.С. Пряжников, Ю.П. Поваренков и другие). [23, 26, 28 и др.]

В результате интеграции сотрудника в взаимодействие складываются представления о системе деловых и личных связей в организации. Данный аспект вопроса изучался во многих психологических исследованиях [25, 26, 28].

Адаптивная система – это такая система, которая приспособляется не только к внешним, но и к внутренним изменениям. Наряду с понятием «адаптация» используется термин «адаптивное управление», под которым понимается «управление в системе с неполной информацией о процессе, который изменяется по мере поступления информации, и её сохранения». Впоследствии полученная информация используется для повышения качества работы. Термин «адаптивное управление» сформировался непосредственно в теории управления [21]. Понятия «адаптация» и «адаптивное управление» объединяются принадлежностью к определенному классу и оставленной целью управления, влияющей на желаемое поведение объекта в организации.

Для достижения желаемых результатов необходимо найти определенный механизм управления или, иначе говоря, адаптивный регулятор, который способствующий достижению цели. На эффективность данного механизма регуляции, несомненно, будет влиять то, как организован процесс управления, а также личностные характеристики человека.

Успешность данного процесса зависит также от обоснованности разделения процесса на этапы.

Процесс адаптации – это непрерывный механизм, продолжающийся на протяжении всей трудовой профессиональной деятельности человека. Данный механизм способствует формированию новых знаний и навыков, мотивирующих сотрудника на последующее развитие и формирование успешного профессионала.

Результаты статистики показывают, что максимальное число принятых на работу сотрудников увольняются в первые три месяца работы. Главные причины – расхождение ожиданий и действительности, а также трудности процесса адаптации. [14].

Адаптация, приспособление, означает вхождение и включение личности в незнакомую для нее ранее предметно-вещевую и социальную среду. Устраиваясь на работу, человек включается в сложную систему трудовых отношений внутри организации, занимая в ней сразу несколько различных позиций. Приходя в компанию, человек обладает определенными потребностями, ценностями, целями. У него есть сформировавшиеся нормы и установки поведения. Опираясь на них, сотрудник предъявляет и определенные требования к организации условий труда, содержанию деятельности, к оплате, к социальной среде и возможностям развития [15].

Система адаптации персонала, вне зависимости от направления деятельности предприятия, включает четыре этапа. На первом этапе оценивается уровень подготовки нового сотрудника, его знания, умения и навыки. Необходимо оценивать не только профессиональные, но и личностные компетенции сотрудника. Как правило, это делается ещё во время отбора и собеседования, однако иногда данный блок упускают из вида. Всё это способствует определению направления дальнейшего развития и обучения нового работника. Необходимо учесть имеющиеся у него знания и навыки, а также свойства его характера, чтобы иметь возможность

скорректировать процесс социализации и адаптации, сделать его менее болезненным и максимально легким.

Второй этап – знакомство нового сотрудника со всеми требованиями, новыми должностными обязанностями, а также критериями их выполнения и оценки. На третьем этапе осуществляется действенная адаптация – новичок адаптируется к своему новому положению, статусу, находит свое положение в иерархической структуре компании, включается в систему межличностных взаимоотношений с коллегами и сотрудниками других подразделений. Заключительный, четвертый этап, выражается в «притирке», привыкании сотрудника к новой должности и коллективу, а также в устранении коммуникативных и производственных проблем, возникших и не разрешенных на первых этапах. При этом происходит переход к полноценному и эффективному выполнению трудовых обязанностей с применением всего имеющегося у сотрудника потенциала.

Рассмотрим подробнее перечисленные этапы адаптации сотрудника к организации. [17]

Оценка уровня подготовленности необходима для формирования максимально эффективной программы адаптации. Сотрудник, обладающий не только специальной подготовкой, но и опытом работы в аналогичных отделах других компаний, будет адаптироваться в минимальные сроки. Однако и на данном этапе могут возникать незнакомые для работника способы решения задач, с которыми он уже сталкивался.

Далее происходит ориентация нового сотрудника, его знакомство с требованиями, которые предъявляет к нему предприятие, а также со своими обязанностями. В этот процесс должны вовлекаться как непосредственные руководители, с которыми новому сотруднику предстоит взаимодействовать, так и организационные психологи, работающие в компании. В этот период происходит знакомство новичков с фирмой, ее историей, существующей кадровой политикой, правилами, принятыми в организации и условиями труда. Задача психолога – составить программу адаптации и познакомить с

существующими особенностями. Непосредственный руководитель объясняет новичку задачи и требования к работе, вводит сотрудника в рабочую группу, организует и поощряет помощь и поддержку для него со стороны более опытных работников. В целом программа ориентации нового сотрудника направлена на формирование у него полноценного представления о компании, ее миссии и целях, приоритетах и направлениях развития, существующих проблемах. На этом же этапе происходит знакомство с традициями, существующими правилами и нормами. Сотрудник знакомится с основными видами деятельности, разнообразием производимой продукции, ему предоставляется необходимая информация о коллективе и руководстве организации.

Далее происходит действенная адаптация. На этом этапе происходит приспособление сотрудника к своему новому статусу, что определяется его включением в межличностные отношения с коллегами. В это время необходимо организовать для него возможность активно функционировать в различных направлениях сферах, проверять и апробировать полученные новые знания о компании. Необходимо оказывать максимальную поддержку новому работнику, проводить вместе с ним регулярную оценку его эффективности в деятельности и в межличностном взаимодействии с коллегами.

Завершает процесс адаптации полноценное включение в деятельность, которое характеризуется постепенным разрешением производственных и межличностных сложностей и последующим переходом к четкому и стабильному функционированию. В ситуации здорового протекания процесса адаптации данный этап наступает к концу первого года работы сотрудника. При условии эффективного управления процессом адаптации, успешное и эффективное функционирование нового сотрудника в компании может наступить уже по прошествии нескольких месяцев, что обеспечит организации значительную финансовую экономию, особенно заметную в том случае, когда нанимается большое число сотрудников. [17]

Итак, устроившийся на работу сотрудник неизбежно входит в сложившуюся систему внутриорганизационных взаимоотношений, оказываясь в ней сразу на нескольких позициях. Каждой позиции присвоена совокупность норм, требований, правил поведения, которые определяют и формируют социальную роль и место данного человека в коллективе как работника определенного подразделения, подчиненного, коллеги, руководителя, члена общественной организации, коллективного органа управления и т.п.

Вопрос о социально-психологической адаптации в настоящее время является одной из наиболее актуальных проблем, поскольку система кадрового менеджмента часто выпускает ее из зоны своей ответственности. В результате этого новый сотрудник, не преодолев процесс социально-психологической адаптации к данному месту работы, увольняется в первые три месяца. Фирма несет финансовые убытки, поскольку ей нужно искать нового сотрудника, а сам человек вынужден искать новое место и проходить адаптацию заново. Для предупреждения этого необходимо уделять особое внимание процессу адаптации сотрудников в коллективе, сопровождая его различными беседами, тренингами и консультациями, оказывая максимальную поддержку. [30]

Для того чтобы управлять трудовой адаптацией сотрудников, необходимо проработать ряд организационных элементов:

- функции управления адаптацией должны быть структурно закреплены;
- необходимо разработать технологии проведения и закрепления процесса управления адаптацией;
- необходимо информационно закреплять данный процесс.

Можно предложить ряд организационных решений вопроса о структурном закреплении функций управления адаптацией в компании:

- выделение определенного подразделения (отдела, группы, команды) в организационной структуре системы управления персоналом (как правило, это отдел по обучению персонала);
- распределение специалистов, отвечающих за управление адаптацией, по разным отделам или группам подразделений;
- развитие плотных и четких структурных взаимосвязей между службой управления персоналом (отдел, занимающийся адаптацией) и службой организации управления;
- развитие системы наставничества в компании как инструмента знакомства и обучения руководителями или более старыми и опытными сотрудниками новичков, недавно принятых на работу.

Можно выделить ряд мероприятий, направленных на понимание технологии процесса управления адаптацией:

- организация курсов, семинаров;
- проведение личных бесед руководителей с новым сотрудником;
- интенсивные краткосрочные курсы для руководителей, впервые вступающих на эту должность;
- проведение ряда организационно-подготовительных мероприятий при введении новшеств в компании.

На практике в компаниях практически не уделяется внимание процессам адаптации, а также «акклиматизации» новых сотрудников.

Для сокращения периода адаптации необходимо формировать четкую систему профориентации и профотбора кадров, способствующую выявлению тех работников, которым будет наиболее просто адаптироваться к факторам данной производственной среды.

Успешное протекание процесса психофизиологической адаптации обеспечивают мероприятия, повышающие оптимальную приспособляемость человека к окружающей среде, работа над улучшением условий труда, соблюдение эргономических правил при организации рабочего места

(планировка рабочего места, выбор качественного и необходимого оборудования), комплекс мер, направленный на профилактику и понижение утомляемости человека. Во многом на эффективность процесса адаптации может также влиять система профессионально-квалификационного продвижения сотрудников по карьерной лестнице в организации. В процессе адаптации к изменяющейся экономической ситуации возникает необходимость увязки оплаты труда с его эффективностью, результатами, которые заставляют повышать интенсивность труда с помощью увеличения темпа работы, а также продолжительности рабочего времени, нарушения правил и норм техники безопасности и охраны труда. В таких условиях дезадаптация сотрудника может проявляться в повышении травматизма, развитии различных заболеваний, возникновении некомпенсируемого утомления (состояние, когда человек не успевает восстановить нормальную работоспособность к началу очередного рабочего периода). [41]

Успешность приспособления к труду зависит от особенностей производственной среды и личности самого работника. Чем сложнее организована новая окружающая среда, чем значительнее она отличается от той, к которой работник привык, тем сложнее и медленнее проходит процесс адаптации. Для понимания сроков адаптации максимальное значение имеют определенные количественные показатели. Можно определить две группы таких показателей:

- объективные, показывающие уровень и стабильность труда сотрудника (качественное изготовление продукции, систематическое выполнение норм, отсутствие нарушений в ритме работы (при конвейерном или поточном производстве), рост квалификации, профессиональная устойчивость, уровень трудовой дисциплины);
- субъективные, отражающие уровень удовлетворенности своей профессией, коллективом, условиями труда и другие.

Другой подход к оценке процесса адаптации связан с особенностями и результатами каждой из ее составляющих.

Для оценки успешности психофизиологической адаптации можно анализировать показатели выработки и энергозатрат, а также учитывать показатели состояния здоровья человека – состояние сердечно-сосудистой системы, дыхания, функции кровообращения и т.п.

Профессиональную адаптацию отражают такие показатели, как степень освоения норм времени (достижение среднего процента выполнения, сложившегося в коллективе), выход на средний уровень брака продукции по вине работника, число совершаемых ошибок и т.п. [34]

К показателям, характеризующим социально-психологическую адаптацию, можно отнести степень психологической удовлетворенности незнакомой для человека профессиональной средой в целом, а также наиболее значимыми для него компонентами; удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, руководством, своим статусом и уровнем своих жизненных устремлений. Все это может выражаться в числе неформальных коммуникаций нового сотрудника с членами коллектива, включенности в участие в различных мероприятиях, проводимых в компании. [45]

Таким образом, основной задачей при управлении адаптацией персонала является ускорение этого процесса и снижение числа негативных моментов, неизбежных при приспособлении к изменяющимся и новым условиям внешней и внутренней среды.

Однако в реальной жизни российских организаций в большинстве случаев происходит лишь стихийная адаптация сотрудника на новом рабочем месте, без применения каких-либо адаптационных программ. В связи с этим первый месяц работы (как минимум до получения первой зарплаты) всегда является особенно стрессовым для нового сотрудника. К этому стоит прибавить нетерпение обеих сторон: организация ожидает от нового работника скорейших и высоких результатов, он сам же ждет реализации своих целей (карьерных, финансовых и других). В какой-то момент напряжение достигает критической точки, и новый сотрудник может начать

думать, что в другой организации ему было бы лучше. Как правило, это сочетается с личным ощущением собственной ненужности в данной компании, недооцененности. Лояльность к данному работодателю также в этот период еще не сформирована. В результате постепенно формируется решение об уходе из организации. На рациональном уровне сотрудник может объяснять подобное решение (в том числе и самому себе) совершенно различными причинами, однако настоящей причиной чаще всего является то, что новому сотруднику не удалось преодолеть трудности адаптационного периода и выйти на новый уровень взаимоотношений с данной организацией. При этом новый сотрудник может являться хорошим специалистом. [52]

Несомненно, адаптация является лишь один из важных блоков процесса управления трудовыми ресурсами организации, и она не может существовать независимо от других компонентов управления персоналом - в первую очередь, от общей стратегии управления кадрами. Важно отметить, что адаптационное направление повысило свое актуальность в последнее время. Именно в кризис большинство руководителей осознали необходимость грамотного отбора сотрудников и их адаптации.

1.2. Социально-психологический климат как фактор адаптации сотрудников организации

Социально-психологический климат напрямую проявляется в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе, коллективе, или организации в целом. Данный фактор является ключевым при взгляде на карьерный рост и продуктивность сотрудника любой сферы и направления деятельности. [38]

Условия, при которых происходит взаимодействие участников рабочей группы, влияют на результативность их совместной деятельности, на удовлетворенность результатами и процессом труда. К таким условиям относят: санитарно-гигиенические условия, в которых происходит рабочая деятельность сотрудников: температура, освещенность, влажность, просторность помещения, наличие комфортного рабочего места и т.д.

Большое значение имеет характер взаимоотношений в группе, доминирующий в ней настрой. Для обозначения психологического состояния группы используют такие понятия как «социальная атмосфера», «психологическая атмосфера», «социально-психологический климат», «микроклимат», «климат организации» и др.

По причине своего происхождения эти понятия во многом являются метафоричными. Проведем аналогию с природно-климатическими условиями, в которых живет и развивается растение. При росте в одном климате оно может зачахнуть, в другом — расцвести.

Аналогично можно выразиться и о социально-психологическом климате: при одних условиях группа будет функционировать эффективно, и ее члены имеют возможность максимально реализовывать свой потенциал, в других — люди ощущают себя некомфортно, желают покинуть группу, уделяют ей меньше времени, а личностный рост тормозится.

Когда говорят о социально-психологическом климате (СПК) коллектива, имеют в виду следующее:

- совокупность социально-психологических характеристик группы;
- превалирующий и устойчивый психологический настрой в коллективе;
- характер взаимоотношений внутри коллектива;
- интегральная характеристика состояния коллектива. [41]

Благоприятный социально-психологическим климатом характеризуется радостью общения, оптимизмом, доверием, чувством защищенности, комфорта и безопасности, теплотой, взаимной поддержкой и вниманием в отношениях, открытостью коммуникации, межличностными симпатиями, бодростью, уверенностью, возможностью мыслить свободно, творить, профессионально и интеллектуально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют такие особенности как раздражительность, пессимизм, скука, конфликтность отношений в группе и высокая напряженность, страх наказания, боязнь произвести плохое впечатление или ошибиться, неуверенность, непонимание, неприятие, подозрительность, враждебность, недоверие, нежелание совершать усилия в совместную деятельность, в развитие организации и коллектива в целом, неудовлетворенность и т.д. [38]

Существует целый ряд критериев, определяющих социально-психологический климат в коллективе. Попробуем их перечислить. [53]

Глобальная макросреда: обстановка внутри общества, совокупность политических, культурных, экономических и др. условий. Стабильность в политической и экономической жизни общества обуславливает психологическое и социальное благополучие его членов, а также косвенно влияет на социально-психологический климат рабочих групп.

Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размер организации, отсутствие функционально-

ролевых противоречий, статусно-ролевая структура, уровень централизации власти, участие сотрудников в распределении ресурсов, в планировании, состав структурных подразделений (профессиональный, половозрастной, этнический) и т.д.

Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда. Духота, жара, низкая освещенность, высокий уровень шума могут стать началом повышенной раздражительности и косвенно влиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, комфортно оборудованное рабочее место, соблюденные санитарно-гигиенические условия увеличат удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, будут сопутствовать формированию благоприятного социально-психологического климата.

Удовлетворенность работой. Огромное значение при формировании благоприятного социально-психологического климата имеет то, насколько деятельность для субъекта является творческой, разнообразной, интересной, отвечает ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовывать творческий потенциал и расти профессионально.

Привлекательность работы способствует повышению удовлетворенности условиями труда, оплатой, системой морального и материального стимулирования, распределением отпусков, социальным обеспечением, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста, режимом работы, уровнем компетентности коллег, возможностью повышать уровень своего профессионализма, характером личных и деловых отношений в коллективе по горизонтали и вертикали и т.д.

Привлекательность работы зависима от того, насколько ее условия отвечают ожиданиям субъекта и позволяют реализовывать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности:

- в общении и теплых дружеских межличностных взаимоотношениях;
- в хороших условиях труда и достойном материальном вознаграждении;

- интересной и творческой работе, возможности развития в профессиональном и личностном плане, реализации своего потенциала.

- успехе, достижениях, признании и личном авторитете, обладании властью и возможностью влиять на поведение других;

Характер выполняемой деятельности. Ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, монотонность деятельности, эмоциональная насыщенность, стрессогенный характер и т.д. — все это факторы, которые косвенно могут негативно повлиять на социально-психологический климат в рабочем коллективе.

Организация совместной деятельности. Наличие единой цели, способ распределения полномочий, формальная структура группы влияет на социально-психологический климат. Нечеткое распределение функциональных обязанностей, взаимозависимость задач, расхождение сотрудника и его профессиональной роли, психологическая несовместимость членов совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут являться источниками конфликта.

Психологическая совместимость сотрудников является чрезвычайно важным фактором, влияющим на социально-психологический климат. Под понятием психологической совместимости понимают способность к совместной деятельности, в фундаменте которой лежит оптимальное сочетание личностных качеств участников группы.

Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик членов совместной деятельности. Людям, которые похожи друг на друга легче налаживать взаимодействие. Такое сходство способствует возникновению ощущения безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку.

В основе психологической совместимости могут лежать и различия характеристик по принципу взаимодополняемости. В этом случае говорят, что люди подходят друг другу «как ключ к замку». Результатом и условием совместимости является межличностная симпатия, привязанность

участников взаимодействия друг к другу. Общение с неприятным субъектом по вынужденной причине может являться источником отрицательных эмоций. [38]

Сработанность — это результат совместимости сотрудников. Она максимально обеспечивает успешность совместной деятельности при минимальных затратах.

Характер коммуникаций в организации выступает в качестве фактора СПК. Отсутствие точной и полной информации по значимому для сотрудников вопросу рождает почву для распространения и возникновения слухов и сплетен, закулисных игр и плетения интриг.

Руководителю надлежит внимательно смотреть за удовлетворительным информационным обеспечением деятельности организации. Заниженная коммуникативная компетентность сотрудника также приводит к коммуникативным препятствиям, недоверию, конфликтам, росту напряжения в межличностных отношениях, недоверию.

Умение точно и ясно изложить свою точку зрения, владение навыками активного слушания, приемами конструктивной критики и т.д. создают устойчивые условия для удовлетворительной коммуникации в организации.

Таким образом, характер СПК в целом зависит от уровня группового развития. Установлено, что между состоянием СПК развитого коллектива и продуктивностью совместной деятельности его участников существует положительная корреляция. Приемлемое управление деятельностью и социально-психологическим климатом в любом (в том числе трудовом) коллективе потребует специальных знаний, навыков и умений от руководства.

1.3. Стиль руководства как фактор, как фактор адаптации сотрудников организации

Социально-психологический климат зависит от организационной культуры и стиля руководства. В деятельности по оптимизации социально-психологического климата руководителю надлежит опираться на наиболее сознательных, активных, авторитетных членов коллектива. [38]

Роль руководителя в создании оптимального социально-психологического климата оказывается решающей.

Многие исследователи выделяют целую цепь различных критериев и видов стилей руководства, в которых количество этих стилей варьируется. Их выделяют в зависимости от установленных исследователями критериев и методов структуризации, полученных им в ходе исследовательской работы данных. Однако мы взяли типологию, включающую в себя следующие стили руководства:

- Директивный стиль (авторитарный);
- Демократический стиль (коллегиальный);
- Либеральный стиль (попустительский или анархический).

Однако необходимо уточнить, что в большинстве случаев, чистый стиль руководства, будь то авторитарный, или коллегиальный стиль управления, не встречается. Чаще всего один из стилей управления главенствует над другими при руководстве индивидом коллектива его отдела, организации или более крупных конгломератов различных типов организаций. О типах организациях в данном обзоре литературных изысканий сообщаться не будет, так как это не является частью нашей дальнейшей исследовательской деятельности.

Директивный стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы обо всех делах докладывали ему, единолично принимает и отменяет решения. Мнением коллектива не интересуется, все решает за коллектив

лично. А следственно может упускать информацию, которая возможно помогла бы принять более взвешенные, результативные и экономичные по затрате ресурсов, будь то человеческие ресурсы или финансы организации, в целом. Но в тоже время, руководитель, благодаря подобному стилю управления, имеет более полную информацию, нежели руководители с иными стилями управления в виде главенствующих при управлении подчиненными, о состоянии того отдела, организации, или предприятия, которым управляет. Положительными сторонами такого типа управления являются: четкая постановка задач, дисциплинированность управляемого им коллектива, а также высокий контроль поставленных им рабочих задач. Основными методами управления являются замечания, выговоры, приказы, наказания и лишение различных льгот. Контроль очень детальный, строгий, лишаящий подчиненный персонал инициативы[57].

Интересы дела являются значительно выше интересов людей, в общении полагается на грубость и резкость. Чаще всего такими руководителями в ряд возможных мер воздействия на сотрудников мотивация не ставится как приоритетная мера воздействия. Но нельзя сказать, что во всех коллективах авторитарный стиль руководства чрезвычайно отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, приводит к значительному снижению самоконтроля, инициативности и ответственности работников. Есть коллективы, в которых подобный стиль управления является необходимой мерой, примером такого коллектива могут служить различные спортивные команды. Так же этот стиль идеально подходит в ситуациях, когда организация находится в тяжелой финансовой ситуации, при ее реструктуризации, или иного тяжелого периода в жизни предприятия.

Демократический стиль управления характеризуют распределением ответственности, инициативы и полномочий между руководителем и заместителями или руководителем и подчиненными. Руководитель

демократического стиля выясняет мнение коллектива по различным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения.

Своевременно и регулярно проводится передача информации членом коллектива по важным для них вопросам. При общении с подчиненными использует форму просьб, рекомендаций, пожеланий, советов, поощрений за оперативную и качественную работу, вежливо и доброжелательно; при необходимости применяет приказы. Здесь руководитель чаще всего применяет мотивацию сотрудников на результат, основной мерой воздействия. Для ее формирования применяются различные меры вовлечения коллектива в жизнь организации, например проведение «круглых столов», различных «летучек» и прочих способов совместного обсуждения поставленной проблемы. В таком случае руководитель пробуждает благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы сотрудником. И благодаря этому, сотрудники согласны работать за более низкую заработную плату, или в специфических условиях труда, так как сотрудники чувствуют себя частью большой команды и стремятся улучшить собственные результаты выполняемой работы и оказать посильную помощь организации.

Но есть и негативная сторона данного стиля управления. Как говорилось выше, руководитель не владеет полной информацией о состоянии подведомственного ему отдела. Быстрое принятие решений не является сильной чертой данного стиля руководства. Из-за того, что руководитель советуется со своими подчиненными, и принимает решение лишь узнав их точку зрения, а чаще всего принимает его вместе со всем коллективом, в критической ситуаций, данный стиль управления проигрывает в скорости реакции, нежели авторитарный. Нельзя не заострить внимание на том, что далеко не всем коллективам подходит подобный стиль управления их руководителя, так как поправки и отсутствие наказаний с его стороны, может привести к упадку дисциплины.

Либеральный, или попустительский стиль управления характеризуют отсутствием интенсивного участия руководителя в управлении сотрудниками. Руководитель такого типа можно сказать «плывет по течению», ждет или требует указаний от вышестоящих или попадает под влияние коллектива. Выбирает не рисковать, уходит от решения назревших конфликтов, стремится понизить свою личную ответственность. Работу оставляет на самотек, редко ее контролирует. Данный стиль руководства продуктивно используется в творческих коллективах, где сотрудники выделяются самостоятельностью, изначально высоко за мотивированы на выполнения различного рода работы и творческой индивидуальностью. [57]

Однако в большинстве классических коллективов, например на производстве, или иных предприятиях, подобный стиль управления руководителя отдела, или организации, может привести к плачевным для коллектива последствиям.

Нет «хороших» или «плохих» стилей управления. Вид деятельности, конкретная ситуация, индивидуальные особенности подчиненных и другие факторы обуславливают оптимальное соотношение всех стилей и преобладающий стиль руководства. Изучение практики руководства организациями свидетельствует, что в работе эффективного руководителя в той или иной степени присутствует каждый из трех стилей руководства. То есть каждый руководитель применяя тот или иной стиль руководства определенно оказывает воздействие на своих подчиненных, вне зависимости от его стиля управления, однако мы не можем говорить о положительных или отрицательных результатах этого воздействия, так как в трудах посвященных данной тематике и с проведенной в них диагностической работой, присутствуют оба варианта развития событий. Или иначе говоря, жесткий руководитель может как помочь сотрудникам в структуризации своего рабочего дня и увеличении продуктивности, так и усугубить положение и так перенапряженной атмосферы в коллективе, и тем самым понизить трудоспособность его членов.

В случае, если руководитель ставит условием завышенные требования, прилюдно критикует сотрудников, редко поощряет и часто наказывает, не ценит вклад сотрудников в совместную деятельность, угрожает и т.д., действует в соответствии с лозунгом «начальник всегда прав», не интересуется мнением подчиненных, невнимателен к их интересам и нуждам, то он создаёт нездоровую рабочую атмосферу.

Отсутствие взаимного доверия и уважения заставляет людей вставать в оборонительную позицию, защищаться друг от друга, уменьшатся частота контактов, возникают коммуникативные препятствия, конфликты, возникает желание покинуть организацию и, как следствие, возникает снижение производительности и качества продукции.

Страх перед наказанием рождает стремление избегать ответственности за совершенные ошибки, перекладывание вины на другого, поиск «козла отпущения», а не исправлять их, тем самым улучшая собственный продукт деятельности и получая полезный опыт в сфере своего профессионального становления. На данную роль, как правило, выбирают человека (группа лиц), который не виноват в случившемся, но выделяется из большинства сотрудников, не схож с другими, слаб и как следствие не имеет сил постоять за себя. А это в свою очередь может привести к ухудшению взаимоотношений группы в целом, конфликтным ситуациям среди сотрудников, понижению, или ухудшению психологического климата в целом и как следствие, падению работоспособности и ухудшению качества выполняемой работы. Он является объектом нападков, необоснованных обвинений, враждебного отношения. [26]

Наличие такого «козла отпущения» дает возможность членам группы реализовывать разрядку напряжения и неудовлетворенности, которые очень легко копятся в атмосфере взаимного страха и недоверия. Таким способом группа поддерживает стабильность и сплоченность.

Такое может показаться парадоксальным, но какую бы враждебность и неприязнь не навлек на себя «козел отпущения», он необходим группе как

«предохранительный клапан», который дает возможность избавиться от агрессивных тенденций. Поиск такого «козла отпущения» служит механизмом интеграции и стабилизации отношений в группе, позволяет избегать интенсивных и острых конфликтов.

Однако данный процесс обеспечивает только частичный, одномоментный эффект. Главный источник неудовлетворенности и напряженности в организации сохраняется, и большую роль в их появлении играет неправильное поведение самого руководителя. [35]

Даже при использовании руководителем авторитарного стиля управления, он может иметь позитивный результат, если, при принятии решения, учтет интересы работников, объяснит им о своем выборе, сделает свои действия обоснованными и понятными, иными словами, станет больше внимания уделять установлению тесной и прочной связи с подчиненными.

Так же при использовании смешанных стилей управления, или возможности руководителем смены стиля управления при возникновении потребности в подобном, также позитивно влияет на формирования коллектива и улучшению продуктивности деятельности сотрудников и всей организации в целом.

Исходя из приведенного выше анализа литературы, мы делаем вывод, что руководитель, а именно стиль его управления, является основой формирования характера и особенностей межличностных отношений в коллективе. Это же в свою очередь влияет на продуктивность каждого отдельного сотрудника, являющегося частью коллектива и его психологического климата, а так же на продуктивность и эффективность деятельности подразделения или организации в целом.

Выводы по первой главе

В результате проведенного анализа литературы по данной тематике нами были выделены главные черты и особенности, присущие термину «социально-психологическая адаптация».

В большей степени нас интересовал вопрос возможности социально-психологической адаптации персонала в целом, в отрыве от организации. Однако социально-психологическая адаптация представляет непрерывный, динамический процесс, в котором задействованы, с одной стороны, психологические, психические и физиологические механизмы личности, с другой, - условия и изменения социальной среды, в которой личность живет и функционирует. Это в свою очередь приводит нас к тому, что нельзя рассматривать социально-психологическую адаптацию в отрыве от организации и коллектива, в котором сотрудник находится.

После рассмотрения всех фактов изложенных в первой главе, было принято решение о рассмотрении факторов социальной среды, вероятнее всего влияющих на социально психологическую адаптацию персонала. В особенности проблема сравнительного анализа зависимости между социально-психологической адаптации персонала, психологическим климатом в организации и стиля управления руководства организаций.

Социально-психологический климат коллектива находится в прямой зависимости от организационной культуры и зависит от стиля руководства и организационной культуры.

Исходя из выше изложенного полученного нами материала, из анализа работ ведущих специалистов данной области, мы нашли подтверждение актуальности нашего исследования и дальнейшее направление в работе над исследованием.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИХ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ АДАПТАЦИЮ

2.1. Организация и методы исследования

При формировании данного исследования, нами были рассмотрены различные организации, в качестве кандидатов на роль обследуемых групп. Однако практически все организации, в которые мы отправляли запрос на проведение исследования, отвечали нам категорическим отказом.

После долгих поисков, были найдены две коммерческие организации, согласившиеся принять участие в нашем исследовании взаимосвязей психологического климата организации и социально-психологической адаптации сотрудников организации. В условиях соглашений заключенных с данными организациями ими была высказано условие, что ни их имена, ни название их организаций не будет оглашено в рамках написания результатов проведенной нами работы. Для того чтобы исследование состоялось, мы согласились с данными условиями и в связи с этим, в дальнейшем будет следовать описание этих организаций лишь в упрощенной и обобщенной форме, а имена руководителей и работников будут зашифрованы.

В конечном итоге базу практической части нашего исследования составили работники двух организаций отличных друг от друга в основной сфере своей деятельности. Первую группу выборки составили сотрудники организации, занимающейся объединением мелких предпринимателей по оказанию различных услуг в крупную фирму, оказывающую с их помощью широкий спектр различных услуг и занимающийся разработками и реализацией различных, по своему смыслу и направленности, проектов.

Суть данного объединения в том, что сотрудники организации фактически занимаются собственным бизнесом с собственными клиентами и от сделок с ними, сотрудники платят процент компании, предоставляющей им площадку для работы в здании их офиса, а так же на интернет страничках и собственных серверах. С помощью поддержки данной фирмы, сотрудники

могут реализовывать собственные проекты, не снимая помещения по отдельности каждый для себя. Они лишены необходимости в приобретении дорогостоящего оборудования. И что немало важно, раскрутка их проектов происходит на крупном интернет ресурсе, что так же помогает развитию их бизнеса.

Однако и данная организация так же выигрывает при данном сотрудничестве, получая для себя постоянных арендаторов всех своих пустующих площадок. Физического помещения, оборудования, а так же постоянные обновления на своем интернет ресурсе, на который организация размещает рекламную продукцию их спонсоров. А так же, в случае необходимости, необходимых сотрудников для решения проблем, или удовлетворения потребностей их собственной большой организации. Например, при возникновении необходимости обновления логотипа и в целом обновления стиля рекламной продукции организации, были задействованы уже имеющиеся сотрудники, а не привлечены извне дизайнерские группы, требующие отдельную плату за свою продукцию.

Необходимо оговорить еще одну деталь в структуре данной организации, не смотря на то, что в основном данная фирма представляет собой объединение равных арендаторов и представителей мелкого бизнеса, в ней присутствует иерархичность и разделение труда и полномочий. У них есть директор и зам. директора, секретари и главы отделов так же, как и любой другой организации. Все они находятся в одном помещении, разделенном на комнаты, с помощью ширм и могут быть переставлены в зависимости от сегодняшней надобности.

На момент проведения нашего исследования в организации присутствовало 39 сотрудников и два директора фирмы, один из которых является главным акционером, а второй исполняющим обязанности. Исследование стиля руководства проходили с исполняющим обязанности директором, далее именуемым как ГМК, так как исследование, проведенное со вторым главой фирмы, не дало бы никакой полезной информации для

нашего конкретного исследования. Однако возможно в дальнейшем, мы проведем исследование, затрагивающее непосредственно органы управления данной организации, а так же распределение обязанностей и привилегий между директорами фирмы по их собственному запросу, для улучшения качества производимой ими работы.

Вторую группу выборки составили сотрудники большого предприятия, а именно один отдел, отвечающий за обработку и составления различной документации, сопровождающей деятельность всего предприятия в целом, а так же подразделением ответственным за оформление документации новых проектов фирмы. О том, почему нами было выбрано именно это предприятие, будет говориться далее по ходу описания данной организации.

Данное предприятие представляет собой совершенно типичную организацию, не сильно отличающуюся по форме формирования органов и иерархии власти в организации.

Все предприятие поделено на отдельные подразделения, или иначе говоря, отделы, каждый из которых отвечает за конкретную область и выполняет часть необходимой работы из великого множества дел всей фирмы. Над каждым отделом поставлен управляющий частью, который несет ответственность за все более мелкие отделы в его юрисдикции. В этих мелких отделах есть свои управляющие, отвечающие за конкретных людей исполняющие свою работу, оговоренную в трудовом договоре, заключенным с предприятием в целом.

Наше исследование проходило на базе подразделения, ответственного за рутинную деятельность, связанную с оформлением документации и отчетной деятельностью, однако в их работе присутствуют творческие проекты, наравне с уже перечисленными обязанностями, в равных долях.

На момент проведения нашего исследования в организации присутствовало 39 сотрудников состоящих в различных отделах, однако связанных друг с другом и обязанным поддерживать формальные и не формальные связи между отделами, а так же еще порядка 15 человек по тем,

или иным уважительным причинам, не присутствующих на рабочих местах. Для определения его стиля руководства в целом и в частности данной группой респондентов, был выбран глава их отдела. Глава отдела в данном контексте, это человек ответственный за большое количество более мелких подразделений, имеющих своих начальников.

Нами было принято решения взять именно этого человека как основного руководителя данной выборки и проводить методику на определения стиля руководства, а так же дальнейшего сравнения результатов с руководителем первой выборки, только на нем, а не на всех управляющих каждой своей частью по отдельности. Это было сделано исходя из того, что определение стиля руководства глав каждого из управляющих частью, нарушило бы структуру и логику данной исследовательской работы и не имело бы смысла в ходе нашей работы. Возможно данный ход, также бы нарушил валидность нашего исследования, так как выборки получились бы не равнозначными. Главу подразделения второй выборки в дальнейшем описании практической части нашей работы, мы будем именовать аббревиатурой АПР.

В связи с полученным конечным количеством обследуемых данной группы мы сделали вывод, что она идеально подходит для забора данных, а так же для определения правдивости, или ложности гипотезы данной работы, нами и было выбрано данное подразделение для состава второй группы нашей выборки.

Необходимо так же уточнить особенности обеих выборок, для устранения дальнейшего ряда вопросов, относительно практической части данной исследовательской работы. Обе выборки состоят из обследуемых разных половых групп и примерно равны в своем количественном эквиваленте. А именно, первая выборка состоит из 18 представителей женского пола и 20 представителей мужского пола. Вторая выборка также содержит в себе 18 представителей женского пола и 20 представителей мужского пола.

Подбор именно такого количества испытуемых в таком соотношении был необходим, для исключения в нашем исследовании проблем, связанных разным количеством представителей обеих полов. К примеру, изначально нами рассматривался вариант, при котором замеры производимые нами откладывались до того времени, пока 15 человек из подразделения организации, о которых говорилось ранее, главой которого является обследуемый АПР, вновь не вернутся в свои отделы данного подразделения. Однако мы отказались от этого варианта, так как в таком случае наши выборки стали бы сильно различны и по количеству обследуемых в целом, и по количеству представителей обеих полов в частности. И это напрямую стало бы угрозой достоверности проведенного нами исследования.

В обеих выборках так же присутствуют как стандартные рядовые сотрудники, так и вышестоящие управленцы. В этом аспекте обе выборки также не отличаются друг от друга и дополняют валидность нашей исследовательской работы. Замеры отдельных психологических характеристик каждого сотрудника, будь то исследования темперамента, характера, или особенностей памяти, к примеру, нами не проводились. Это произошло в связи с тем, что данные критерии напрямую не является целью проводимого нами исследования. Однако мы сделали некоторые корректировки и провели несколько дней с будущими респондентами нашей исследовательской работы. Исходя из поверхностного и неглубинного анализа личностей обследуемых обеих выборок, при помощи знаний наблюдателя и изучения их с помощью, стандартного для исследователей в области психологии, метода наблюдения, мы пришли к выводу, что обе выборки схожи и содержат в себе стандартные роли, распределенные в любом коллективе, любой организации. Это стало свидетельством для нас, что выборки являются подходящими и в дальнейшем углубленном изучение каждого их представителя, нет необходимости. Данные указанные выше привели нас к выводу, что пора приступать к непосредственному сбору замеров обследуемых обеих выборок.

Теперь мне бы хотелось уделить внимание тем методикам, которые были задействованы нами, для проведения исследовательской части работы.

В данной работе мы использовали три выборки, две из которых являются ключевыми в исследовательской работе, одна же выступает лишь вспомогательной. А именно: Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд) и “Экспресс-методика” по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто), являются ключевыми и основополагающими в данной работе. А методика на определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант экспертной методики В.П.Захарова) стала вспомогательной, для более достоверных результатов при обработке полученных данных с помощью математической статистики и дальнейшего качественного анализа.

Хотелось бы подробнее остановиться на каждой методике и дать развернутое объяснение, почему именно она была выбрана нами для сбора данных с обследуемых обеих выборок.

Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда была использована нами из книги авторов: Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. «Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп»[11].

Изначально опросник социально-психологической адаптации был разработан Карлом Роджерсом и Розалинд Даймонд в США в 1954 году [12]. На русском языке адаптация опросника была опубликована в 1987 году канд. психол. наук Т. В. Снегирёвой [13]. В 2004 году в журнале «Психология и школа» канд. психол. наук А. К. Осницким, была опубликована модифицированная версия опросника, получившая с тех пор заметное распространение.

Стимульный материал данной методики содержит в себе 101 утверждение, составленное от третьего лица и тем самым обезличенное, способствует более открытые ответы опрашиваемых, а так же препятствует

включению их защитных реакций, при прохождении подобных методик. Также этот прием используется многими учеными, разрабатывающими собственные методики, для своих работ, во имя избегания возникновения у респондентов «прямого отождествления» и тем самым конвертация истинных мыслей испытуемого, в социально-желательные ответы. Необходимо уточнить, что «прямое отождествление» в данном контексте подразумевает под собой перенос обследуемым утверждений в свой адрес и соотнесение их с собственными особенностями, провоцируя тем самым изменение собственных суждений.

Структура стимульного материала не однородна, благодаря чему, респондент не может провести параллель и понять, к какому из интегральных показателей после обработки будет принадлежать тот, или иной вопрос. Во всех высказываниях, представляемых в стимульном материале респонденту, предусмотрена высоко вариативная система представленных высказываний. У обследуемого есть возможность выбрать наиболее подходящий, по его мнению, вариант ответа. Это связано с тем, что методика предлагает 7-ми бальную шкалу оценивания высказываний, от наименее подходящего для него варианта ответа, оценивая его в этом случае 0 баллами, до наиболее схожего, или идеального для него, оценивая его в этом случае 6 баллами.

Теперь необходимо подробнее остановиться на последующей обработке данной методики. Для объединения и классификации при обработке ответов обследуемого, в данной методике предусмотрены 6 интегральных показателей, с помощью которых, при подсчете и структуризации полученных данных, исследователь может без труда разделить и соотнести ответы с каждым из них. Наименование этих показателей следующее:

- «Адаптация»;
- «Принятие других»;
- «Интернальность»;
- «Самовосприятие»;

- «Эмоциональная комфортность»;
- «Стремление к доминированию».

Ключ, предоставляемый авторами данной методики, помогает исследователю без использования глубокого качественного анализа каждого из 101 ответа обследуемого, распределить их в категории, именуемые здесь как интегральные показатели. Необходимо так же уточнить, что в методике предусмотрена шкала «Лживость», с помощью которой, исследователь может узнать правдивые ли ответы давал обследуемый при прохождении данной методики.

Авторы дали каждому из 6 интегральных показателей свою показательную характеристику. Далее последует подробное описание каждой из них. Это необходимо для того, чтобы было ясно наши дальнейшие умозаключения при обработке полученных данных.

- Адаптация (изменение поведение человека в непривычных для него условиях среды, новом окружении и социуме в целом);
- Приятие других (адекватное виденье других людей и их поведения в процессе жизнедеятельности);
- Интернальность (высокий уровень степени восприятия событий при котором, человек считает именно себя причиной происходящего с ним);
- Самовосприятие (процесс ориентировки человека в собственном внутреннем мире в результате самопознания и сравнения себя с другими людьми);
- Эмоциональный комфорт (состояние уверенности, спокойствия, удобства когда человек всем доволен, оптимистичен, открыто выражает свои чувства, свободен от негативных ощущений и переживаний);
- Стремление к доминированию (стремление к главенствующему положению над другими субъектами и предметами).

Данная методика была выбрана нами, в связи с тем, что она, после проведения, дает нам самый лучший диагностический материал и

наилучшим образом подходит для исследований, связанных с социально-психологической адаптацией личности. В дальнейшем, при более детальном разборе плюсов и минусов данной методики, мы удостоверимся в утверждении, описанном выше.

Далее хотелось бы более подробно остановиться на описании экспресс-методики по изучению социально-психологического климата в коллективе авторства О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто. Психологический климат первичного подразделения организации авторы определяют следующим образом: это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов этого подразделения к данному подразделению и организации как целому. Методика предназначена для выявления эмоционального, поведенческого и когнитивного компонента взаимоотношений в подразделении.

Обработка результатов происходит через анализ данных, полученных при использовании методики, стандартизован и имеет следующий алгоритм. Анализируются разнообразные стороны отношения к коллективу для каждого респондента в отдельности. Каждый компонент измеряется тремя вопросами:

- 1, 4 и 7 относятся к эмоциональному компоненту;
- 2, 5 и 8 – относятся к поведенческому компоненту;
- 3 и 6 относятся к когнитивному компоненту.

Ответ на каждый вопрос принимает только одну из возможных форм: +1; -1; 0. Следовательно, для единой характеристики каждой из частей психологического климата, полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту могут быть обобщены следующим образом:

- положительная оценка (в данную категорию входят те сочетания, в которых положительные ответы испытуемый дал на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа – положительные, а третий имеет любой другой знак);

- отрицательная оценка (содержащая три ответа – отрицательные, а любым другим знаком);

- неопределенная, противоречивая оценка (данная категория включает следующие случаи: на три вопроса дан неопределенный ответ; ответы на два вопроса неопределенны, а третий ответ имеет любой другой знак; один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки).

Полученные по всей выборке данные можно свести в общую таблицу, в каждой клетке которой должен стоять один из трех знаков: +; –; 0. Далее все полученные результаты заносятся в таблицу, просчитывая каждый отдельный компонент и занося его с отдельный столбец, после чего все числовые значения по каждому из компонентов психологического климата суммируются. В дальнейшем полученные значения интерпритируются при помощи приведения всех значений к четырем условным категориям:

- Полностью положительное - психологический климат трактуется как весьма благоприятный;
- Положительное - в целом благоприятный;
- Отрицательное - в целом неудовлетворительный;
- Полностью отрицательное - совершенно неудовлетворительный.

Каждой из перечисленных ранее категорий соответствует определенное числовое значение, полученное при помощи суммирования баллов по каждому из компонентов психологического климата, описанное ранее. Полностью положительным считается значение равное 1 баллу, положительным считается показатель, равный 0-0,9 баллам, в отрицательную категорию попадают компоненты с суммарным баллом от -0,01 до -0,9, а полностью отрицательным считается компонент с суммарным баллом -1. Обследование по данной методике может проводиться как индивидуально, так и в группе. Время тестирования – 5-10 минут. Методика на определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант экспертной методики В.П.Захарова) стала вспомогательной, для более достоверных

результатов при обработке полученных данных с помощью математической статистики и дальнейшего качественного анализа, однако ее тоже необходимо осветить более детально.

Эта методика позволяет оценить своего руководителя (менеджера), его стиль управления вами. Благодаря этому вы будете знать, что ожидать от своего руководителя в руководстве вами.

Методика состоит из 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководителей и коллективов. Методика направлена на определение стиля управления. Порядок тестирования содержится в инструкции. После проведения тестирования, все ответы сверяются с ключом, в котором стили соответствуют следующим буквам в шифре ключа:

- **Авторитарный** (директивный) стиль (А).
- **Либеральный** стиль (пассивное невмешательство) (Л).
- **Демократический** (коллегиальный) стиль (Д).

Ключ данной методики представляет собой не подсчет баллов полученных в ходе тестирования респондента, как было в предыдущих методиках, а в виде соответствия ответа а, б или в определенному стилю управления. Так например «А», авторитарному, или директивному стилю управления соответствуют ответы: 1 вопрос вариант ответа «а», 2 вопрос вариант ответа «а», 3 вопрос вариант ответа «в», 4 вопрос вариант ответа «а», 5 вопрос вариант ответа «б», 6 вопрос вариант ответа «б», 7 вопрос вариант ответа «в», 8 вопрос вариант ответа «в», 9 вопрос вариант ответа «а», 10 вопрос вариант ответа «в», 11 вопрос вариант ответа «б», 12 вопрос вариант ответа «а», 13 вопрос вариант ответа «в», 14 вопрос вариант ответа «б», 15 вопрос вариант ответа «б», 16 вопрос вариант ответа «а».

А либеральному стилю, или стилю невмешательства, «Л», соответствуют ответы: 1 вопрос вариант ответа «в», 2 вопрос вариант ответа «в», 3 вопрос вариант ответа «б», 4 вопрос вариант ответа «б», 5 вопрос вариант ответа «а», 6 вопрос вариант ответа «в», 7 вопрос вариант ответа «а», 8 вопрос вариант ответа «б», 9 вопрос вариант ответа «в», 10 вопрос вариант

ответа «б», 11 вопрос вариант ответа «а», 12 вопрос вариант ответа «в», 13 вопрос вариант ответа «а», 14 вопрос вариант ответа «в», 15 вопрос вариант ответа «в», 16 вопрос вариант ответа «в».

Демократическому стилю руководства, или коллегиальному соответствующим ответам: 1 вопрос вариант ответа «б», 2 вопрос вариант ответа «б», 3 вопрос вариант ответа «а», 4 вопрос вариант ответа «в», 5 вопрос вариант ответа «в», 6 вопрос вариант ответа «а», 7 вопрос вариант ответа «б», 8 вопрос вариант ответа «а», 9 вопрос вариант ответа «б», 10 вопрос вариант ответа «а», 11 вопрос вариант ответа «в», 12 вопрос вариант ответа «б», 13 вопрос вариант ответа «б», 14 вопрос вариант ответа «а», 15 вопрос вариант ответа «а», 16 вопрос вариант ответа «а».

Обработка и интерпретация результатов теста проводится на основе сопоставления данных в бланке ответов с ключом. По доминированию совпадающих ответов, соответствующих тому или иному стилю руководства, делается заключение о наличии ведущего или смешанного стиля руководства.

Исходя из всего вышесказанного, мы делаем вывод, что подготовка к проведению исследовательской работы на данном этапе завершена. Дальнейшее протекание исследовательской работы, а также результаты, полученные при помощи обозначенных ранее методик, у описанных ранее групп респондентов, будут более подробно рассмотрены в дальнейших параграфах данной главы.

2.2. Выявление особенностей социально-психологического климата и стиля управления как факторов социально-психологической адаптации

Работа по сбору данных началась со знакомства с респондентами. Мы посетили организации, в которых работали наши обследуемые, познакомились с руководителями, и ознакомились с ходом их рабочего дня. Убедившись, что все обследуемые, так или иначе, во время рабочего дня, контактируют друг с другом, мы убедились, что выборки подходят нам, для изучения психологического климата коллективов. Необходимо отметить, что их общение представляет собой не только формальные коммуникации, но и неформальное общение. Это является необходимой составляющей, при изучении климата коллективов. Так как при неформальном общении в основной своей массе и складываются симпатии и антипатии людей друг к другу.

Оговорив с руководителями дни посещения исследовательской группой предприятий для сбора данных, нами был установлен индивидуальный график, для каждой из организаций. В результате, сбор данных занял у нас чуть более 2 месяцев календарного времени, при условии, что в среднем опросы проходили раз в 4-5 дней. Это связано с занятостью людей в их основной рабочей деятельности, а так же из-за специфических графиков работы. Обследуемые, составляющие выборку нашей научно-исследовательской работы, прошли выбранные нами методики, изучающие их социально-психологическую адаптацию и психологический климат коллектива и напрямую связанных с темой и гипотезой нашего исследования.

Время, остающееся свободным от сбора данных по выборкам, мы тратили на сведения всей полученной информации в общие таблицы, при помощи программы Microsoft Office Excel. Их вы сможете увидеть во время описания полученных результатов. Так же необходимо отметить, что каждому из обследуемых был назначен индивидуальный код, для сохранения

конфиденциальности их личности, при оглашении результатов нашей исследовательской работы.

Необходимо отметить, что в целях большей доступности и лучшего понимания преподносимой информации, в дальнейшем первая выборка будет именоваться как: «Выборка 1 ГМК», а вторая выборка, как: «Выборка 2 АПР». Аббревиатуры, использованные в данных наименованиях, указывают на то, кто является руководителем каждой из групп испытуемых на рабочих местах. Это уточнение является необходимым, так как далее будет предоставлена информация о стиле управления руководителей организации и подразделения и напрямую свяжет полученные нами данные воедино.

Данные диагностики по социально-психологической адаптации личности, проведенные с респондентами обеих выборок, оказались неожиданными и заслуживающими подробного описания. Отметим лишь, что обе выборки не показали критически низких, или высоких результатов по интегральному показателю «Лживость». Это позволяет нам далее проводить параллели с предоставленным ключом, для выявления экстремально высоких, нормальных, или же низких результатов, проведенной нами диагностики на определения уровня социально-психологической адаптации респондентов, а так же в целом делать выводы по результатам этой методики. Далее мы рассмотрим каждую выборку по отдельности и приложим качественную обработку полученной нами информации. Все данные предварительно были оценены по ключу, прилагаемому к данной методике (см. Приложение 1).

Данный ключ, показывает, как можно перевести полученный «сырые» данные, в конкретные интегральные показатели, имеющие свое описание и назначение, а так же составляющие определение социально-психологического адаптационного механизма обследуемого в целом. С помощью него можно проследить, какие из полученных числовых данных респондентов являются завышенными, нормальными, или же заниженными.

Результаты выборки 1 ГМК по средним значениям, сделанному в группе укладываются в норму, указанную как среднее показатели в таблице 2. На это никак не повлияло то, что у некоторых респондентов, различные интегральные показатели превысили порог нормы, исходя из данного ключа (см. Приложение 2).

В выборке ГМК всего у нескольких из обследуемых, результаты оказались экстремально низкими, а остальные респонденты вошли в норму. Так, например, у обследуемого под кодом 1.7, интегральные показатели: «Адаптивность», «Непринятие себя» оказались в поле критически низких значений, но все остальные показатели, напротив, вошли в порог нормы. А у респондента 1.3 результаты по интегральным показателям совершенно противоположные, «Внешний контроль», по балловым числовым значениям, опустился ниже минимального порога нормы, но при этом все остальные показатели вошли в установленный методикой порог нормы (см. Таблицу № 1).

Таблица 1.

Показатели переменных методики на определение социально-психологической адаптации по выборке 1 ГМК

Код обследуемых	Адаптивность	Деадаптивность	Принятие себя	Непринятие себя	Принятие других	Непринятие других	Эмоциональный комфорт	Эмоциональный дискомфорт	Внутренний контроль	Внешний контроль	Доминирование	Ведомость	Эскапизм (уход от проблем)
1.1	87	84	37	15	23	14	22	17	45	28	7	28	10
1.2	103	123	35	26	20	23	30	28	57	32	7	15	15
1.3	123	110	41	28	26	23	27	24	48	25	13	28	14
1.4	110	78	43	20	23	14	28	17	55	20	11	20	11
1.5	104	78	37	17	25	21	18	23	54	28	9	12	14
1.6	100	89	45	28	24	24	22	11	27	24	7	22	11
1.7	65	89	36	36	21	17	35	25	57	31	9	29	18

Это свидетельствует о том, что люди, составляющие данную выборку, не испытывают трудностей при социально-психологической адаптации в целом, но имеют трудности по отдельным показателям. Причем, показатели, в которых у респондентов числовые значения критически низкие, не совпадают, от респондента к респонденту, тем самым не формируя тенденцию к проблемам в конкретных интегральных показателях в данном коллективе.

Нельзя исключать вариант, что отсутствие проблем с социально-психологической адаптацией данной выборки связано с тем, что они уже побороли трудности, связанные с адаптацией в коллективе и не испытывают проблем, связанных с описанными выше факторами, составляющих определение интегральных показателей данной методики. Так же возможно значительное влияние оказали иные факторы, составляющие жизнь сотрудников данной выборки, например те, что мы выбрали как ключевые при изучении их взаимосвязи с социально-психологической адаптацией сотрудников, но на них мы остановимся позже более подробно, а сейчас перейдем к описанию результатов выборки 2 АПР.

Результаты полученные нами при обработке и интерпретации результатов выборки 2 АПР и составили ту «странность», о которой мы писали в начале описательной части проведенного нами исследования(см. Приложение 3).

В среднем общее цифровое бальное значение социально-психологической адаптации сотрудников данной выборки по каждому из интегральных показателей, также как и в случае с выборкой 1 ГМК, вошло в пределы нормы указанной в ключе данной методики (см. Таблица 2).

Таблица 2.

Показатели переменных методики на определение социально-психологической адаптации по выборке 2 АПР

Код обследуемых выборки 2	Адаптивность	Деадаптивность	Лживость 1	Лживость 2	Принятие себя	Непринятие себя	Принятие других	Непринятие других	Эмоциональный комфорт	Эмоциональный дискомфорт	Внутренний контроль	Внешний контроль	Доминирование	Ведомость	Эскапизм (уход от проблем)
2.1	87	89	24	32	56	15	10	14	10	13	45	28	9	28	10
2.2	103	60	19	18	54	26	20	23	30	28	57	32	7	32	15
2.3	123	60	24	19	41	28	26	23	27	24	66	28	13	28	14
2.4	175	78	19	20	43	20	37	14	28	17	25	20	11	20	6
2.5	104	78	18	35	37	17	10	21	18	23	54	12	9	12	14
2.6	100	35	20	23	45	28	24	68	36	11	27	24	7	22	11
2.7	96	89	18	18	36	26	11	9	35	25	57	31	9	29	6
2.8	100	85	19	20	43	23	26	19	30	24	65	34	8	28	14
2.9	126	110	20	27	41	28	23	17	30	24	66	32	13	30	8
2.10	180	89	21	20	30	19	21	24	20	21	50	24	10	24	9
2.11	90	98	18	19	33	22	16	21	17	21	25	24	5	24	11

Однако балловые значения каждого отдельного сотрудника данной выборки по тем или иным интегральным показателям опускались ниже критического порога нормы методики или же поднимались выше данного порога значений. Так, например результаты проведенной методики с респондентом под кодом 2.7 по интегральным показателям: «Принятие других», «Непринятие других» и «Эскапизм» опустились ниже критического порога нормы указанного в методике, но остались в пределах нормы по остальным показателям. А результаты этой же методики, полученные о сотруднике под кодом 2.4 по интегральным показателям «Адаптивность» и

«Принятие других» превысили порог нормы, а по «Внутренний контроль» и «Эскапизм» ниже порога нормы.

Единственный вывод, который можно сделать исходя из данных результатов обследования, это то, что в среднем респонденты выборки 2 АПР, не испытывают трудностей при социально-психологической адаптации в целом, но имеют трудности по отдельным показателям. Нельзя не отметить также, что у всех респондентов этой выборки присутствуют проблемы по различным интегральным показателям. Каким образом при этом сохраняется высокий уровень социально-психологической адаптации можно выяснить только при дальнейшем изучении данной выборки.

Далее мы приступили к обработке и интерпретации данных полученных при помощи экспресс-методики по изучению социально-психологического климата в коллективе авторства О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто. Отметим, что результаты выборок оказались противоположны друг другу.

Результаты выборки 1 ГМК по всем компонентам психологического климата в средних значениях оказались полностью неудовлетворительными, но результаты некоторых респондентов указывают на благоприятный климат (см. Приложение 4). Например, респондент 1.3 в поведенческом компоненте получил положительные балловые значения, а по остальным – нулевые.

Это значит, что у него нет проблем в данном коллективе. Но у многих других обследуемых значения по нескольким компонентам критически низкие. И это указывает на то, что данный коллектив для них совершенно неприемлем и климат совершенно неудовлетворителен. Примером такого обследуемого может служить респондент под кодом 1.15, у которого в эмоциональном и поведенческом компонентах, числовые значения равны, или ниже -1, что трактуется как совершенно неприемлемый климат и не подходит для совершения продуктивной деятельности (см. Таблица № 3).

Таблица 3.

Показатели переменных методики на определение психологического климата по выборке 1 ГМК

Код обследуемых выборки 2	Эмоциональный компонент	Поведенческий компонент	Когнитивный компонент
1.1	-3	-1	-2
1.2	0	-1	-1
1.3	0	2	0
1.4	-1	-2	-1
1.5	-3	0	-2
1.6	0	-2	1
1.7	2	0	0
1.8	-3	0	-2
1.9	-1	1	0
1.10	-2	-1	0
1.11	0	-1	0
1.12	1	2	0
1.13	3	-1	-2
1.14	0	-1	1
1.15	-1	-2	0

Результаты выборки 2 АПР по всем компонентам социально-психологического климата оказались положительными, а это характеризует данный коллектив как в целом благоприятный (см. Приложение 5). Это стало возможным благодаря тому, что у большинства представителей данной выборки, результаты диагностики по одному или нескольким пунктам были положительными.

Однако у некоторых респондентов, так же как и у большинства представителей выборки 1 ГМК, есть и обследуемые с одним и более компонентами, в которых сумма, полученная из подсчета его ответов и суммирования нужных, исходя из ключа методики. Как, например, у респондента под кодом 2.5, у которого все компоненты психологического климата больше или равны 1 (см. Таблица № 4).

Таблица 4.

Показатели переменных методики на определение психологического климата по выборке 1 ГМК

Код обследуемых выборки 2	Эмоциональный компонент	Поведенческий компонент	Когнитивный компонент
2.1	1	3	0
2.2	2	1	-1
2.3	-1	3	-1
2.4	0	1	2
2.5	2	2	1
2.6	-1	2	0
2.7	1	-1	1
2.8	3	-1	0
2.9	1	-1	2
2.10	1	2	0
2.11	0	0	-1
2.12	1	1	-1
2.13	2	1	2
2.14	1	0	1
2.15	-2	-1	2

Примером такого обследуемого может служить один из представителей выборки 2 АПР под кодовым названием 2.15. У респондента с данным кодом два компонента психологического климата, находятся в поле отрицательных значений, и это означает, что имеются существенные проблемы в адаптационных возможностях и психологической гибкости.

На данном этапе нашей исследовательской работы мы начали подозревать, что гипотеза, поставленная нами на фазе планирования дальнейшей исследовательской работы, не оправдается. Потому как данные, полученные по методике на определение социально-психологической адаптации сотрудников, оказались одинаковыми у обеих выборок, но психологический климат в выборке 1 ГМК и выборке 2 АПР прямо

противоположным. То есть получается, что в выборке 1 ГКМ социально-психологическая адаптация персонала находится на среднем уровне и при этом психологический климат у данной выборке совершенно неприемлем для продуктивной работы сотрудников, а в выборке 2 АПР социально-психологическая адаптация находится также на приемлемом уровне, но психологический климат в целом благоприятный.

Прояснить ситуацию и сделать окончательный вывод перед проведением математической статистики нам помогла методика, проведенная с директорами обеих выборок на определение стиля управления глав организаций (Рисунок 1).

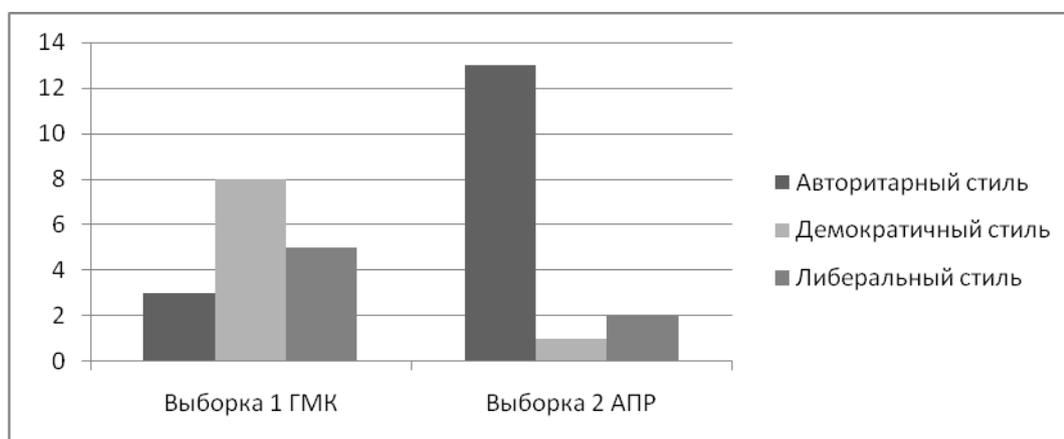


Рисунок 1. Сравнительный анализ стиля руководства в разных организациях

Руководитель первой выборки ГКМ показал высокие результаты по демократическому стилю управления (см. Приложение 6). Результаты, указывающие на это, не критически завышены, т.к. распределение баллов было практически равномерным между всеми стилями управления. Перед обработки данным методики, исходя из наблюдений составленных во время сбора эмпирического материала мы делали предположение, что данный руководитель будет отличаться именно этим стилем управления. Мы сделали подобный вывод в связи с тем, что ГКМ предпочитает делегировать собственные полномочия, уважает мнение работников и их интересы, а также выказывает всевозможную помощь в их индивидуальных проектах. Это не значит, что директор полностью полагается на своих сотрудников и не

принимает единоличных решений, безусловно, в некоторых случаях он прибегает к их помощи, но в критические моменты он принимает решения сам, не собирая «мозговые штурмы» и «круглые столы».

Руководитель второй выборки 2 АПР показал чрезмерно высокие результаты по авторитарному стилю управления (см. Приложение 6). Необходимо уточнить, что данный руководитель, скорее всего, не прибегает к сменам управленческих стилей. Он жесток и уверен в правильности собственных решений и выводов. Это проявилось еще и в том, что при обработке его анкеты из 15 баллов 13 он отдал в пользу авторитарного стиля управления, что не является положительной тенденцией для данного руководителя т.к. при смене коллектива этот человек не сможет перестроиться и выбрать более оптимальный стиль в данной конкретной ситуации.

Результаты, полученные нами при обработке и анализе стилей управления этих директоров, позволили более полно взглянуть на сложившуюся в их коллективах картину. Коллектив, составивший выборку 1 ГМК и показавший средний уровень социально-психологической адаптации и неприемлемый для выполнения трудовых обязанностей психологический климат, возглавляет руководитель с демократическим стилем управления и прибегающий в некоторых случаях к либеральному стилю. Скорее всего, подобные результаты получились в связи с тем, что данному коллективу не подходит руководитель, прибегающий к демократическому или либеральному стилю управления. Из-за этого в коллективе сложилась не доверительная атмосфера, неэффективная работа сотрудников и, в связи с этим, высокое количество межличностных конфликтов. Также возможно, что на уровень социально-психологической адаптации никак не влияет ни психологический климат коллектива, ни стиль управления руководителя. Однако эту гипотезу мы сможем проверить только после проведения математической статистики посредством регрессионного анализа.

Коллектив составляющий выборку 2 АПР отличился хорошим психологическим климатом при нормальном уровне социально-психологической адаптации сотрудников и руководителем с жестко авторитарным стилем управления. Данные результаты идут в разрез с тем, что мы взяли как основу для нашей исследовательской работы, а именно гипотезой. Наиболее вероятно, что данному коллективу идеально подходит руководитель, который редко привлекает их к принятию решений, а задачи данного коллектива устанавливает сам. Возможно, им на пользу также идет и установленная руководителем жесткая дисциплина и строгий контроль, ориентация на результат и игнорирование собственных социально-психологических факторов. Высокая результативность подотчетного ему отдела также формируется из формального стиля общения и нормированной рабочей одежды, чем не свойственно для руководителя ГМК первой выборки.

2.3. Анализ полученных результатов и практические рекомендации

Материалы, описанные в предыдущих главах позволили нам сделать анализ полученных результатов и сделать первичные выводы о результатах нашей работы.

Выводом по выборки 1 ГМК стало утверждение, что у данного коллектива имеются существенные проблемы в адаптационных возможностях и психологической гибкости. На это указывают результаты, полученные как среднее по группе и оказавшиеся отрицательным значением, а значит, психологический климат данной выборки неприемлем, для плодотворной работы коллектива в целом и каждого сотрудника в частности. Такой коллектив не способен на постоянной основе сохранять стабильный результат собственной деятельности и производимого продукта этой деятельности. Не имеет значения, при этом, подразумевается ли под продуктом физическая вещь, или же услуга. Остается неясной картина того, по какой причине у данного коллектива в среднем по выборке социально-психологическая адаптация на уровне нормы.

Предварительное заключение по результатам коллектива выборки 2 АПР нет проблем с психологическим климатом и его можно трактовать как в целом благоприятный. И то, что у данной выборки по результатам обследования их социально-психологической адаптации уровень оценивается как средний и благоприятный, лишь улучшает описательную часть данной методики по этой выборки. Данная группа респондентов сложила коллектив, не только пригодный для трудовой деятельности, но и для существования индивидов в нем в целом.

Респонденты чувствуют внимание и теплоту со стороны других сотрудников и администрации, поддержку и желание и возможность профессионально, творчески и интеллектуально развиваться. Сотрудники организации с подобным психологическим климатом ощущают свою финансовую успешность по отношению к организации и стабильно хорошо

выполняют собственные обязанности. Однако не только индивиды, но и коллектив в целом считается «здоровым». Это «здоровье» проявляется в свободомыслии в допустимых рамках со стороны сотрудников по отношению к предприятию, на котором они трудятся, что в свою очередь помогает в развитии и расширении этой организации.

Для более глубокого анализа нами был выполнен сравнительный анализ средних показателей адаптации в исследуемых выборках (Таблица 5, Рисунок 2).

Таблица 5.

Социально-психологическая адаптация сотрудников различных организаций

Показатель	Выборка ГМК		Выборка АПР		Значимость
	Среднее	Станд. откл.	Среднее	Станд. откл.	
Адаптация	51,48	4,478	52,29	12,767	0,693
Самопринятие	50,74	6,891	51,24	13,367	0,614
Принятие других	54,75	6,261	53,81	12,474	0,277
Эмоциональный комфорт	50,21	7,126	51,93	9,562	0,892
Интернальность	55,10	5,207	50,72	12,096	0,406
Стремление к доминированию	47,59	8,833	42,11	12,310	0,038

Было установлено, что в целом все показатели адаптации находятся на среднем уровне в обеих выборках. При этом в выборке ГМК выше всего выражены такие показатели как принятие других и интернальность, а ниже всего – стремление к доминированию. В выборке АПР преобладают такие показатели как адаптация и принятие других. При этом сравнительный анализ с помощью критерия Манна-Уитни выявил значимое различие по показателю Стремление к доминированию ($p \leq 0,05$). Данный показатель значимо выше выражен в первой выборке. Таким образом, можно говорить о том, что сотрудники организации ГМК в большей степени стремятся к

доминированию, чем сотрудники организации АПР. В остальном их адаптация находится на схожем уровне.

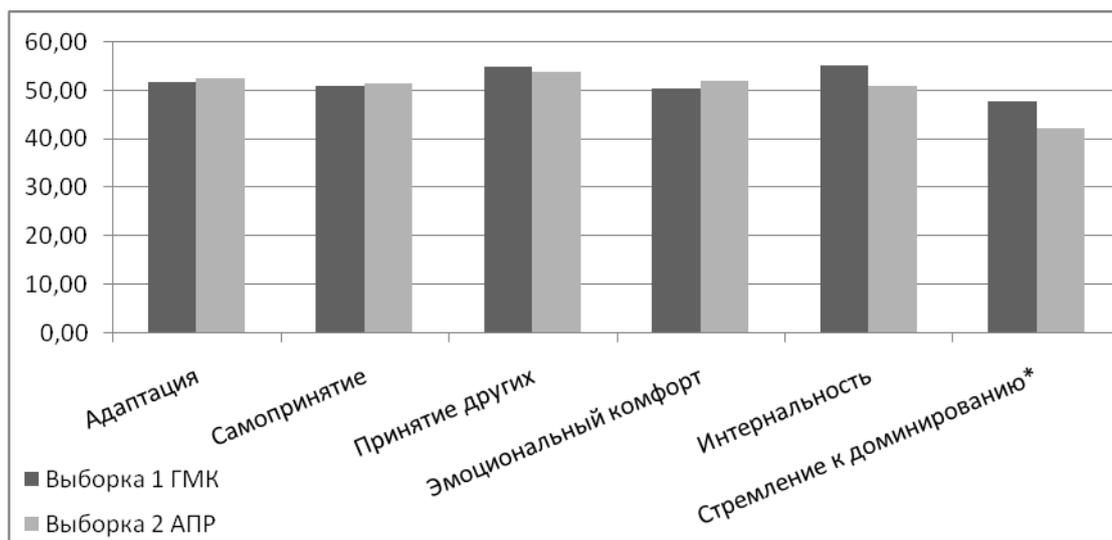


Рисунок 2. Социально-психологическая адаптация сотрудников различных организаций

Нами также был выполнен сравнительный анализ компонентов психологического климата в исследуемых выборках (Таблица 6, Рисунок 2).

Как уже уточнялось выше, респонденты первой выборки (ГМК) характеризуются более негативным психологическим климатом, они неудовлетворены атмосферой в коллективе. Респонденты выборки АПР в целом удовлетворены психологическим климатом, царящим в коллективе, и считают его удовлетворительным.

Однако необходимо внести уточнение относительно положительного и отрицательного положительного климата. Говоря о подобном социально-психологическом климате, мы не подразумеваем, что у всех членов коллектива любой из представленных выборок, результаты проведенной диагностики были идентичными. Например, если у одной из групп компоненты психологического климата в среднем по группе были в поле отрицательных значений, то это не значит, что все члены этой группы показали отрицательные значения по всем выше обозначенным компонентам. Так же можно сказать и о группе, чьи средние показатели оказались в поле положительных значений, не все из ее членов показали стабильно

положительные варианты балловых значений. В обеих группах выборки находились респонденты проседающим, по какому либо из компонентов социально-психологического климата и наоборот, показывающие оптимально-хорошие показатели по данным компонентам.

Таблица 6.

Сравнительный анализ компонентов психологического климата в
разных организациях

Показатель	Выборка ГМК		Выборка АПР		Значи- мость
	Среднее	Станд. откл.	Среднее	Станд. откл.	
Эмоциональный компонент	-0,316	1,596	0,579	1,368	0,022
Поведенческий компонент	-0,316	1,435	0,447	1,408	0,024
Когнитивный компонент	-0,237	0,971	0,368	0,970	0,019

Сравнительный анализ с помощью критерия Манна-Уитни выявил значимые различия по всем компонентам психологического климата ($p \leq 0,05$).

Это означает, что в обеих выборках есть значимые различия по компонентам социально психологического климата, у выше означенных респондентов обеих выборок. Следовательно, обе группы показали практически противоположные результаты относительно фактора влияющего на адаптацию сотрудников, именуемого социально-психологическим климатом. Подобные результаты позволят нам более полно производить дальнейшую исследовательскую деятельность с этими данными.

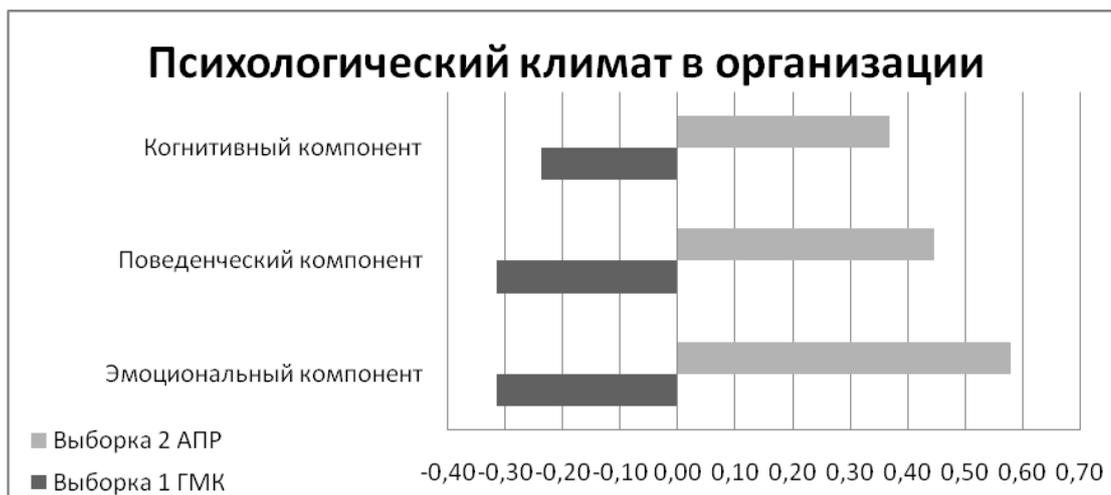


Рисунок 3. Сравнительный анализ компонентов психологического климата в разных организациях

Все показатели выше в группе АПР, более того, в данной группе они положительные, тогда как в группе ГМК они отрицательные.

Для подтверждения предварительных выводов сделанных нами, мы решили применить регрессионный анализ. Мы анализировали, насколько значима каждая составленная нами регрессионная модель, а также, для значимых моделей, насколько значимы все показатели или коэффициенты. Также необходимо было выяснить для какого процента выборки эта модель применима, т.к. R^2 для 50% обследуемых должна быть верна (см. Приложение 7).

С помощью программы IBM SPSS Statistics мы провели регрессионный анализ с каждым из интегральных показателей социально-психологической адаптации, в качестве зависимой переменной, и всеми компонентами психологического климата, в качестве зависимой переменной. Начали мы с исследования интегрального показателя «Адаптация» в качестве зависимой переменной и ни все вместе компоненты психологического климата, ни каждый из них по отдельности, в качестве независимой переменной не показали статистически значимых результатов или же хотя бы тенденцию к значимым взаимосвязям. Это означает, что психологический климат не влияет на социально-психологическую адаптацию.

Однако для того чтобы удостовериться, что ни один из интегральных показателей социально психологической адаптации не влияет на психологический климат, мы провели регрессионный анализ со всеми остальными показателями адаптации и компонентами климата. Статистика показала, что только в одном случае, а именно когнитивный и эмоциональный компоненты психологического климата, влияют на интегральный показатель «Эмоциональный комфорт» социально-психологической адаптации. Однако здесь мы также видим лишь тенденцию к значимым взаимосвязям между этими переменными, но не статистическую значимость.

Нами была составлена формула, по которой можно предсказать «Эмоциональный комфорт», являющийся интегральным показателем социально-психологической адаптации, зная психологический климат в его коллективе. Формула для вычисления эмоционального комфорта без нужды в прохождении методики следующая:

Эмоциональный комфорт = $51,057 + (-1,067) * \text{эмоциональный компонент} + 2,331 * \text{когнитивный компонент}$.

Однако уточним, что по нашим расчетам, данная формула будет работать только на 9,1% индивидуумов. Это связано с чрезвычайно низкой значимостью, зафиксированной при вычислении влияния двух компонентов психологического климата оглашенного ранее и интегрального показателя «Эмоциональный компонент» социально-психологической адаптации

Исходя из вышеприведенных результатов математической статистики, мы можем сделать вывод, что гипотеза нашего исследования не подтвердилась и социально-психологическая адаптация сотрудников организации не зависит от следующих факторов - социально-психологического климата и стиля управления не оправдалась, а также, наше предположение о том, что социально-психологический климат и демократический стиль управления, наиболее благоприятные факторы

социально-психологической адаптации, не верное. Следовательно, гипотеза нашего исследования не подтвердилась.

Необходимо уточнить, почему мы сделали вывод о том, что гипотеза нашего исследования не подтвердилась, и следовательно была опровергнута. Исходя из анализа теоретической литературы, мы пришли к выводу, что вероятнее всего, социально-психологический климат должен влиять на адаптацию персонала, так как сотрудник, будь он новичком в коллективе, или же проходя переобучения в старом коллективе, так или иначе, подвержен влиянию других членов этой организации. Следовательно, психологический климат должен оказывать своеобразное влияние на адаптацию сотрудника. Однако приведенные выше данные математической статистики не выявили этой взаимосвязи. Следовательно, в наших группах выборок зависимости социально психологической адаптации от социально-психологического климата и стиля управления, не выявлено.

Проанализировав полученные данные, мы сделали вывод о необходимости разработки коррекционной программы, которая могла бы способствовать улучшению социально-психологического климата в коллективе, а также его поддержанию (в организации, где он уже на хорошем уровне). Помимо этого необходимо также вести работу с руководителями организаций с целью корректировки их стиля управления.

В работе с руководителями необходимо смягчить авторитарность руководителя ГМК и развить способность ставить границы и предъявлять четкие требования у руководителя АПР. Помимо этого важно, чтобы коррекционная работа велась и с руководителями других подразделений, ведь только при использовании системного подхода можно достичь значительных результатов и повысить эффективность функционирования компании в целом. Работа должна проводиться одновременно и с руководителями, и с линейным персоналом. При этом важно учитывать и производственные аспекты, эффективность труда сотрудников, и их психологическое состояние. Помимо тренинговой программы,

рекомендуется применять в обеих компаниях управленческое консультирование, например, в формате коучинга. Это также может способствовать повышению эффективности руководителя, расширению его возможностей взаимодействия с подчиненными.

Разработка коррекционной программы для руководителей является достаточно сложной и серьезной задачей. Подготовка подобного тренинга для компании требует детального изучения особенностей этой организации, её структуры, особенностей взаимодействия отделов. Программа должна включать такие темы, как стили руководства, способы мотивации сотрудников, эффективное делегирование и постановка задач, противостояние манипуляциям, переговоры, управление собственным временем и контроль сотрудников. Поскольку нашего опыта работы с исследуемыми организациями недостаточно для разработки настолько глубокой программы, было принято решение разработать проект (концепцию) коррекционной программы для руководителей, а уже в дальнейшем сформировать подробную программу с конкретными упражнениями.

Итак, нами был разработан проект программы тренинга, включающий в себя несколько модулей.

Цель тренинга: развитие управленческих умений руководителя в соответствии с его личностными, психологическими особенностями.

Задачи:

1. Повышение коммуникативной компетентности руководителя;
2. Формирование позитивного отношения к себе и принятие себя, своей деятельности (как следствие – позитивное отношение к подчиненным);
3. Формирование навыков эффективного взаимодействия с подчиненными

Длительность тренинга: 4 дня по 4 часа. Тренинг в формате интенсива.

Методы работы: дискуссии, ролевые игры, методику «мозгового штурма», применяемую в рамках методов группового решения проблем,

психогимнастики. Возможно включение в программу тренинга личностных тестов или других диагностических методов (по оценке структуры личности, или для выявления склонности к выполнению тех или иных индивидуальных, групповых и командных ролей).

Основное содержание обучения — принятие эффективных управленческих решений в ситуациях делового взаимодействия, а также эффективное взаимодействие с коллегами и подчиненными.

День первый. Цель - знакомство с главными понятиями, связанными с коммуникативной компетентностью.

Основная задача первого дня — это активизация группы и её работоспособности, формирование атмосферы доверия между участниками тренинга, эмоционально-положительной обстановки. В связи с этим тренинг начинается с традиционного знакомства участников группы, а также с формулирования базовых понятий коммуникации: необходимо вывести критерии эффективной беседы и ее основные этапы. На примере проведения групповой дискуссии тренер демонстрирует участникам наиболее частые ошибки взаимодействия и общения; участники обучаются проводить критический анализ позитивных и негативных моментов собственного поведения, а также поведения других участников группы. На базе этого в дальнейшем происходит отработка определенной последовательности применения фаз партнерской беседы, что закрепляется благодаря проигрыванию ролевых игр на вступление в контакт с другим человеком (или другими людьми) в разнообразных деловых ситуациях. Подобный групповой анализ и разбор аспектов, способствующих успешности и неуспешности установления контакта участниками игр, дает возможность при разборе остановить внимание на уникальности и, в то же время, типичности ситуаций, а также на демонстрации личностных особенностей партнеров по общению в процессе социально-ролевого взаимодействия (например, начальник-подчиненный, взаимодействие между коллегами, различные ситуации делового и неформального взаимодействия и т. д.).

Заканчивается день подведением итогов и оценкой участниками тренинга своей удовлетворенности содержанием работы, а также выражением чувств. Как правило, к концу дня импульсивное поведение участников переходит на объективированный, внешний уровень — уровень мотивации обучения. В течение дня также проводятся психогимнастические упражнения с целью формирования благоприятной атмосферы в группе.

День второй. Цель - введение основных приемов поведения в деловой партнерской беседе.

Упражнения и игры данного дня нацелены на формирование установок направленности на личность и мотивацию собеседника, интереса к нему знакомство с техниками активного слушания и их последующую отработку. С этой целью проводится ролевая игра, разработанная на основе значимой управленческой ситуации. В ходе обсуждения необходимо отслеживать свое поведение, остановиться на допущенных ошибках при взаимодействии с другими людьми, проанализировать и предложить возможные варианты решения проблем. Также с группой обсуждаются техники активного слушания и их возможности.

Затем начинается отработка техник активного слушания с проведением упражнений (письменных, участники работают в парах или тройках), направленных на отработку принятия управленческих решений. Например, разработка трех профессиональных качеств, незаменимых для успешного менеджера.

Далее, на следующем этапе второго дня для руководителей проводится большая ролевая игра с элементами мозгового штурма и дискуссии. Группа делится на две команды, каждая из которых предлагает свои способы эффективного принятия управленческих решений. Подгруппы выдвигают своих представителей, которые должны аргументировать принятое решение. Далее происходит обсуждение игры в общей группе. Дискуссия направлена на сравнение качества и эффективности принятых решений, а также на способы их принятия.

Отдельный блок работы посвящен теме деловых переговоров, умение отстаивать свою позицию, но, в то же время, услышать чужую, добиться необходимых условий.

Далее, в связи со специфическими особенностями деятельности руководителя проводится ролевая игра «Один против всех». Выдвигается наиболее активный и сильный участник тренинга, который должен убедить коллектив в необходимости принятия непопулярного, неинтересного для коллектива решения. В то время как «руководитель» обдумывает возможные аргументы, тренер дает установку группе всячески сопротивляться и противодействовать предлагаемому решению. В процессе обсуждения данной игры наибольшее внимание уделяется необходимости установления контакта с аудиторией, весомости и убедительности приводимых аргументов и возможности найти различные варианты и способы разрешения возникшей конфликтной ситуации. Кроме умения грамотно аргументировать свои предложения и решения, в данной игре проявляется вариативность выбора и принятия того или иного решения, а также возможности самопрезентации руководителя. Игру можно также усложнив, создав ситуацию, когда руководитель должен фасилитировать принятие решения «подчиненными». После этой, достаточно сложной, игры важно провести психогимнастическое невербальное упражнение с целью снятия эмоционального напряжения.

В процессе получения обратной связи и обсуждения итогов дня важно сфокусировать внимание участников группы на наблюдении за собственными профессиональными и личностными трудностями.

День третий. Цель- отработка специальных управленческих умений.

В течение дня проводятся различные ролевые игры, в которых участниками демонстрируются административные, лидерские и менеджерские умения.

Достаточно эффективными и интересными являются игры, идущие от обратного, например «Как создать организацию, чтобы она была подвержена саморазрушению?». Группа делится на три команды, каждая из которых

предлагает свои варианты возможного неэффективного развития организации. В то же время, в каждой из команд определяются эмоциональные и деловые лидеры, формируются цели, планируется решение возникающих проблем. Выделение нескольких команд позволяет показать, что данная задача имеет широкие возможности вариативности принятия решений.

Отрабатываются навыки эффективной постановки задач для себя и сотрудников, умение делегировать, распределять временные и другие ресурсы.

Целью следующей игры этого дня является «целостное действие». Данная игра может базироваться на реальной задаче, представлять собой абстрактную или даже парадоксальную ситуацию, главное условие – чтобы в ней было заложено чрезвычайное и конфликтное содержание. В ходе данной игры участники также делятся на несколько подгрупп. Главная цель игры — формирование и отработка навыков стратегического планирования, обдумывания и передачи поручений (способности к делегированию полномочий), закрепления умения проведения переговоров, контроль выполнения поставленных задач себе и сотрудникам, а также взаимодействия различных структур организации. Итогом этой игры должно стать оптимальное решение проблемы или же понимание возможных вариантов, как можно найти это решение.

Анализ и обсуждение игр третьего дня проходит в формате дискуссий, что дает участникам группы возможность увидеть и осознать уровень развития собственных лидерских качеств и менеджерских умений. По итогу дня, если в процессе проводилось тестирование, можно ознакомить участников с его итогами. Перед тем, как закончить работу и подвести итоги дня рекомендуется провести упражнение, нацеленное на эмоциональную память и самооценку.

День четвертый. Цель- закрепление полученных знаний (ведение переговоров, эффективной коммуникации, делегирования, организационных

способностей), менеджерских умений, а также знакомство и отработка техник аргументации и техник регулирования эмоционального напряжения.

Две последние категории техник могут отрабатываться как после знакомства с ними, так и после их обсуждения в ходе ролевой игры. В это же время происходит отработка и закрепление техник активного слушания.

Эффективными и показательными здесь являются ролевые игры «со скрытым мотивом». При этом наиболее желательно, чтобы это была не одна, а целая серия игр - не меньше трех, - в которых участники смогут обыграть различные возможные ситуации делового и также межличностного взаимодействия. Особое внимание участников тренинга обращается на тот факт, что главный участник, главное действующее лицо каждой игры должно увидеть и определить скрытый мотив партнера или партнеров, снизить эмоциональное напряжение в ситуации, а затем найти оптимальное управленческое решение, которое будет максимально устраивать обе стороны в предконфликтной или уже ставшей конфликтной ситуации. В процессе обсуждения и анализа данных игр особое внимание обращается на применение полученных ранее умений.

В этот же день происходит отработка техник аргументации с учетом личностных особенностей участников. Проводятся упражнения, направленные на отработку навыков самопрезентации и управлению тем впечатлением, которое строится с ориентацией на определенную целевую персону и целевую аудиторию в целом.

В конце дня с участниками проводится ролевая игра, основная цель которой — моделирование структуры организации с распределением должностных функций и задач.

В завершение тренинга подводятся итоги обучения, проводится процедура получения обратной связи от группы каждому из участников по поводу его личностных и профессиональных качеств (с учетом правил предъявления обратной связи). Кроме этого, каждый руководитель

высказывается по поводу полученных впечатлений о тренинге в целом, а также о том, что нового он открыл в себе как в личности и профессионале.

В результате проведенных тренинговых занятий каждый руководитель получает адекватное, достаточно объективное представление о самом себе, своих возможностях, способностях и умениях; он проявляет свои лидерские качества, совершенствует базовые управленческие умения, учится проявлять креативность и гибкость в процессе принятия различных управленческих решений.

Предлагаемая концепция тренинга направлена на формирование и развитие психологических параметров, способствующих эффективному руководству сотрудниками. В рамках данного тренинга, помимо ролевых игр возможно использование также деловых игр, хотя их применение представляется более целесообразным на следующем этапе обучения для закрепления и развития уже сформированных базовых психологических управленческих умений и компетенций. Кроме того, результатом тренинга является не только рост каждого из участников, но и создание команды партнеров и единомышленников, объединенных к тому же одной организацией, что способствует улучшению и развитию позитивных деловых взаимоотношений в организации.

Далее разрабатывалась коррекционная программа для сотрудников, с целью коррекции сложностей, выявленных в процессе исследования.

Нами был проработан тренинг, как основная часть коррекционной программы для сотрудников, целью которого является коррекция, формирование или поддержание оптимального социально-психологического климата в коллективе. Что в свою очередь ведет к адекватному функционированию членов этого коллектива и комфортному существованию сотрудников.

Основной задачей данной программы стало изучение сотрудниками способов предотвращения или снятия напряженности, оптимизация индивидуально-психологического состояния и климата в коллективе.

Вспомогательными задачами являлись формирование положительной и доверительной атмосферы в коллективе и изучение участниками установленных социально-психологических знаний, или иначе психологическое просвещение по назначенной теме.

Длительность тренинга: 6 занятий по 1,5-2 часа. Предполагаемые методы воздействия: дискуссии, ролевые игры, психотехники. Возможно включение в программу тренинга личностных тестов или других диагностических методов.

Ожидаемый результат – реализация программы позволит:

- Проанализировать социально-психологический климат в коллективе, с точки зрения главных показателей здоровья коллектива.
- Найти способы снятия эмоционального напряжения в коллективе.
- Сформировать у участников основы сознательной установки на создание системы социально-психологической поддержки в коллективе.

Принципы программы:

- принцип добровольного участия;
- принцип самодиагностики, т.е. формулирование и осознание самими участниками собственных личностных проблем;
- принцип открытого взаимодействия, т.е. полноценного межличностного общения, базирующегося на эмпатии, уважении и доверии участников друг к другу.

Структура тренингового занятия

1. Приветствие, ритуал жеребьевки. Цель: снятие напряжения, сплочение команды, формирование позитивной атмосферы группового доверия и принятия.

2. Разминка. Цель: настройка команды на активную и продуктивную совместную деятельность за счет воздействия на эмоциональное состояние участников и повышения их уровня активности.

3. Основное содержание занятия, информирование участников, проведение психотренинговых упражнений и приемов, ориентированных на

решение задач данного занятия. Цель: знакомство с многофункциональными техниками (и обучение их использованию), направленными, с одной стороны, на актуализацию личностных ресурсов, а, с другой, - на динамическое развитие группы. Практически все упражнения заканчиваются итоговой мини-рефлексией: участникам задаются вопросы о том, что было трудно, а что легко в упражнении, какая может быть от него польза, что они поняли и почувствовали в ходе выполнения.

4. Рефлексия занятия.

Двойная оценка:

- эмоциональная (понравилось - не понравилось, с чем связано);
- содержательно-смысловая (чему научились, что поняли для себя, какой могут сделать вывод)

5. Ритуал прощания (завершение занятия, сплочение группы).

На основании полученных данных нами были разработаны рекомендации по улучшению социально-психологической адаптации сотрудников и психологического климата в коллективе:

1. Фактором, существенно влияющим на психологический климат в коллективе, является сам руководитель как лидер. Часто в группе людей появляется неформальный лидер, как правило, имеющий больший авторитет, чем официальный руководитель. Задачей руководителя в данной ситуации выступает необходимость грамотно направить его усилия в созидательное русло, не теряя при этом собственного авторитета, иначе трудности неизбежны.

2. В то же время, необходимо учитывать личностные особенности сотрудников и подбирать для них деятельность, позволяющую им раскрыться в полной мере, проявить и реализовать себя и свои возможности, свой потенциал.

3. Чрезмерная либеральность и свобода, как оказалось, могут оказывать негативное влияние на психологический климат в коллективе. Это может объясняться двумя причинами: с одной стороны, либеральный стиль

руководства создает для сотрудников чрезмерную свободу, к которой многие из них не готовы, им нужен более строгий руководитель. С другой стороны, в коллективе с авторитарным стилем руководства сплоченность может повышаться за счет объединения против «общего врага». Таким образом, руководителям рекомендуется применять в меру жесткие стили управления или, как минимум, четко очерчивать для работников границы, требования и правила, не пускать все на самотек.

4. Важно работать с мотивацией сотрудников, с их системой ценностей. Находить во внутренней мотивации сотрудников ресурсы для их эффективной работы в компании и поддержании корпоративных ценностей. С этой целью миссия и ценности компании должны быть четко сформулированы и прописаны.

5. Эффективной представляется также разработка коррекционной программы с целью снятия психоэмоционального напряжения у сотрудников (проведение тренингов по контролю психического состояния, правильная организация рабочего места (освещение, создание комнат релаксации), выработать положительное отношение к коллегам и начальству).

6. Рекомендована также организация мероприятий по отдыху персонала в нерабочее время (проведение соревнований, выезды на базу, организация конкурсов и т.д.), где бы присутствовало руководство организации. Это позволило бы наладить контакт между линейными сотрудниками и руководством, улучшить психологический климат в коллективе. Подобные мероприятия также будут способствовать повышению социально-психологической адаптации сотрудников.

7. Эффективной представляется также личностная работа с сотрудниками, которая позволит развить им навыки межличностной коммуникации, что также будет способствовать успешной адаптации.

8. Помимо прочего важно сформировать благоприятный имидж организации в глазах сотрудников.

9. Можно предположить, что создание условий умеренной дружеской конкуренции между работниками под наблюдением начальства было бы также полезным для улучшения социально-психологического климата, однако данный метод нужно применять с осторожностью.

10. Крайне важным представляется индивидуальный подход к каждому сотруднику со стороны менеджеров среднего звена и высшего руководства (по возможности). У сотрудников должно складываться мнение, что они не безразличны руководству, что руководство следит за их достижениями и успехами.

11. Крайне важно также уделять значительное внимание адаптации сотрудников в коллективе, а также отдельным аспектам этой адаптации.

12. Руководителям необходимо проявлять больше внимания к подчиненным, уделять время их вопросам и проблемам, способствовать их профессиональному росту и развитию.

13. Выстраивать деловую коммуникацию между различными структурными подразделениями организации с целью повышения эффективности работы и обмена опытом.

14. Необходимо способствовать реализации творческих идей сотрудников, так как это может дать им стимул предлагать свои идеи и дальше, придаст смелости в их реализации и будет способствовать их профессиональному и личностному росту, что будет улучшать психологический комфорт сотрудников и их лояльность к компании.

15. Важно обеспечить условия для открытой дискуссии между сотрудниками и их непосредственными руководителями с применением таких оперативных методов решения проблем на основе стимулирования творческой активности как «Мозговой штурм», «Шесть шляп» Э. де Боно, теории решения изобретательских задач Г.С. Альтшуллера и т.д. Это может способствовать улучшению взаимодействия между руководителями и подчиненными.

16. Привнести в деятельность организации такую форму отчетности о проделанной работе каждого структурного подразделения как конференция по итогам отчетного периода (квартал, полугодие, год и т.д.) или по итогам проделанной работы (проект). В рамках предложенного способа презентации результатов каждый сотрудник сможет оценить личный вклад в решение задач, стоящих перед организацией в целом, а также составить представление о перспективах своего профессионального роста и развития.

17. Непосредственным руководителям отдельных подразделений компании необходимо подвергнуть тщательному анализу материально-бытовые условия работы отделов. Целесообразно опросить сотрудников на предмет выявления и конкретизации их пожеланий относительно условий на рабочем месте каждого из них и на основании полученных данных провести изменения.

Выводы по второй главе

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Респонденты в обеих выборках характеризуются нормальным уровнем социально-психологической адаптации в целом, но имеют трудности по отдельным показателям. У некоторых испытуемых были выявлены чрезмерно завышенные или заниженные значения по ряду показателей. Однако данные показатели разнятся у различных респондентов, за счет чего общий уровень социально-психологической адаптации и ее отдельных показателей получается достаточно высоким, и в коллективе не формируется проблем по конкретным показателям.

2. Далее анализировался психологический климат в исследуемых организациях. Оказалось, что результаты существенно разнятся. В выборке 1 ГМК результаты по всем компонентам психологического климата оказались полностью неудовлетворительными, лишь результаты некоторых респондентов указывают на благоприятный климат. У данного коллектива имеются существенные проблемы во взаимодействии внутри коллектива. Психологический климат данной компании неприемлем для плодотворной работы коллектива в целом и каждого сотрудника в частности. Такой коллектив не способен на постоянной основе сохранять стабильный результат собственной деятельности и производимого продукта этой деятельности.

Результаты выборки 2 АПР, по всем компонентам социально-психологического климата, оказались положительными, что характеризует данный коллектив как в целом благоприятный. У данного коллектива нет проблем с психологическим климатом и его можно трактовать как в целом благоприятный. Данная группа респондентов сложила коллектив, не только пригодный для трудовой деятельности, но и для существования индивидов в

нем в целом. Интересно, что уровень адаптации в исследуемых группах при этом не различается.

3. Далее исследовался стиль управления руководителей данных организаций. Руководитель выборки 1 ГМК показал высокие результаты по демократическому стилю управления и некоторую склонность к либеральному стилю. Он предпочитает делегировать собственные полномочия, уважает мнение работников и их интересы, а также выказывает всевозможную помощь в их индивидуальных проектах. Руководитель выборки 2 АПР показал чрезмерно высокие результаты по авторитарному стилю управления. Он жесток и уверен в правильности собственных решений и выводов.

Таким образом, гипотеза о том, что социально-психологическая адаптация сотрудников организации зависит от следующих факторов - социально-психологического климата и стиля управления не оправдалась, а также, наше предположение о том, что социально-психологический климат и демократический стиль управления, наиболее благоприятные факторы социально-психологической адаптации, так же оказалось не верным. Следовательно, гипотеза нашего исследования не подтвердилась.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нами было проведено исследование взаимосвязи уровня социально-психологической адаптации сотрудников и факторов, влияющих на них в процессе адаптации к новым условиям труда.

В результате проведенного анализа литературы по данной тематике нами были выделены главные черты и особенности, присущие термину «социально-психологическая адаптация».

Также необходимо отметить фактор, освещаемый в нашем теоретическом исследовании и влияющий на дальнейший ход исследования в целом. Однако социально-психологическая адаптация представляет непрерывный, динамический процесс, в котором задействованы, с одной стороны, психологические, психические и физиологические механизмы личности, с другой, - условия и изменения социальной среды, в которой личность живет и функционирует. Это в свою очередь приводит нас к тому, что нельзя рассматривать социально-психологическую адаптацию в отрыве от организации и коллектива, в котором сотрудник находится.

После рассмотрения всех фактов изложенных в данной главе, было принято решение о рассмотрении факторов социальной среды, вероятнее всего влияющих на социально психологическую адаптацию персонала.

В особенности проблема сравнительного анализа зависимости между социально-психологической адаптации персонала и психологическим климатом в организации. Социально-психологический климат напрямую зависит от стиля руководства и организационной культуры. В своей деятельности по оптимизации социально-психологического климата руководителю стоит опираться на наиболее сознательных, активных и авторитетных членов коллектива. Роль руководителя в создании оптимального социально-психологического климата является ведущей.

Было установлено, что социально-психологическая адаптация в исследуемых группах находится на хорошем уровне, тогда как психологический климат занижен. Респонденты в обеих выборках

характеризуются достаточно высоким уровнем социально-психологической адаптации в целом, но имеют трудности по отдельным показателям. В целом было установлено, что стиль управления и психологический климат в организации не влияют на уровень социально-психологической адаптации сотрудников. Однако было выявлено, что на социально-психологический климат оказывает влияние стиль руководства в организации.

Гипотеза о том, что социально-психологическая адаптация сотрудников организации зависит от следующих факторов - социально-психологического климата и стиля управления не оправдалась, а также, наше предположение о том, что социально-психологический климат и демократический стиль управления, наиболее благоприятные факторы социально-психологической адаптации, оказалось не верным. Следовательно, гипотеза нашего исследования не подтвердилась. На основании полученных данных были разработаны рекомендации для руководителей и сотрудников организаций, а также разработаны 2 коррекционные программы – с целью развития куроводческих компетенций у руководителей и поддержание социально-психологического климата у сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдиенко, Г. Ю. Применение концепции социально-психологической комфортности личности обучаемого в образовательной среде [Текст] / Г. Ю. Авдиенко. - М.: Психопедагогика, 2011.
2. Андреева, Е. Л. Социально-психологический климат научно-производственного коллектива как фактор адаптации молодого специалиста: дис. канд. психол. наук. [Текст] / Е. Л. Андреева. – М., 2012.
3. Артемьева, И. Г. Социально - психологические характеристики профессиональной деятельности [Текст] / И. Г.Артемьева, В. В. Козлов. - Челябинск: Вестник Челябинского государственного университета, 2013.
4. Асмолов, А. Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа [Текст] / А. Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2010. - 414 с.
5. Асмолов, А. Г. Психология личности: Культурно-историческое понимание развития человека [Текст] / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2011. - 526 с.
6. Батылова, А. Н. Социальные технологии управления адаптацией персонала в организациях инновационного типа [Текст] / А. Н. Батылова. – Тольятти // Вектор науки Тольяттинского государственного университета, 2011. - № 3.
7. Берзин, Б. Ю. Процессуальная мотивация и социально-психологическая адаптация личности в системе управления персоналом [Текст] / Б. Ю, Берзин, Н. Е. Зыкина // Вопросы управления. - 2016. - № 2.
8. Будаева, Э. В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе [Текст] / Э.В. Будаева // Вестник БГУ. - 2015. - №6.
9. Булгаков, А. В. Психологические механизмы межгрупповой адаптации в организации как ресурс управления ее изменениями: социально-когнитивный анализ [Текст] / А. В. Булгаков // Организационная психология. - 2013. - Т.3. - № 1. - 46-77 с.

10. Васильцова, Л. И., Александрова Н. А. Управление адаптацией сотрудников в организации: инструментальный аспект [Текст] / Л.И. Васильцова, Н.А. Александрова // Известия УрГЭУ. - 2012. - №1 (39).

11. Виноградова, Г. В. Теоретические основы формирования нравственно-психологического климата в профессионально-педагогических коллективах : Дис. д-ра психол. наук [Текст] / Г. В. Виноградова - СПб., 1998. - 345 с.

12. Волкова, Н. В. Социально-психологические особенности персонала, как фактор организационной социализации и первичной адаптации [Текст] / Н.В. Волкова // Вестник Костромского университета им. Н.А.Некрасова. - 2012. - № 1.

13. Володина, Н. В. Адаптация персонала [Текст] / Н. В. Володина. – М.: Эксмо, 2009. – 240 с.

14. Всяких, Ю. В. Проблема текучести кадров и её профилактика [Текст] / Ю. В. Всяких, А. Ю. Товстошкур. – Белгород, 2016.

15. Ганихина, Д. Ю. Наставничество в системе обучения и адаптации новых сотрудников [Текст] / Д. Ю. Ганихина // Справочник по управлению персоналом. - № 5. - 2004. - 70-79 с.

16. Гинзбург, М. Р. Психология личностного самоопределения [Текст] / М.Р.Гинзбург / Дис. докт. психол. наук. - М., 1996.

17. Грачев, А. А. Участие психолога в организационном развитии: социотехнический аспект : в сборнике: Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство. Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы [Текст] / А. А. Грачев. – М., 2014.

18. Гуревич, П. С. Психология личности [Текст] / П.С.Гуревич. - М.: ЮНИТИ, 2009. - 559 с.

19. Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд) [Текст] / Фетискин Н. П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-

психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. - 193-197с.

20. Доренская, С. В. Социально-психологические модели трансформации ценностей сотрудников различных организаций [Текст] / С. В. Доренская // Национальный психологический журнал. - 2014. - № 1.

21. Дробышева, В. Г. Реализация комплексного подхода к управлению адаптацией персонала организации предпринимательского типа [Текст] / В.Г. Дробышева // Социально-экономические процессы и явления. - 2014. - № 3.

22. Звонова, Е. В. Разработка диагностической программы процесса адаптации сотрудника/Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России [Текст] / Е. В. Звонова // Материалы межрегиональной научно-практической психологии. – М.: МГУ, 2005. – С.173–174.

23. Зеер, Э. Ф. Психология профессий [Текст] / Э. Ф. Зеер. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2008. – 146 с.

24. Иванов, В. С. Социально-психологическая адаптация к профессиональной деятельности [Текст] / В.С. Иванов. – М.: МИР, 2016.

25. Качкина, Л. С. Становление социально-психологической компетентности личности [Текст] / Л.С. Качкина. – М.: Психопедагогика, 2010.

26. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Текст] / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 638 с.

27. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А.Климов. - М.: Издательский центр «Академия», 2007.

28. Климов, Е. А. Введение в психологию труда [Текст] / Е.А.Климов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.

29. Коваль, Е. С. Социально-психологическая адаптация работников и эффективность малых групп [Текст] / Е. С.Коваль // Российский психологический журнал, 2013. - № 3.

30. Кравцов, А. В. Социально-психологическая адаптация иностранных студентов к высшей школе России: дис. ... канд. психол. наук: [Текст] / А. В. Кравцов. - М., 2008. - 130 с.

31. Кустова, Е. И. Социально-психологические качества личности студентов, влияющие на будущую профессиональную успешность [Текст] / Е.И. Кустова // Вестник Ленинградского государственного университета им. Пушкина. – 2015. - № 2.

32. Леонтьев, Д. А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего [Текст] / Д. А. Леонтьев. - М., 2001.

33. Луцко, Е. А. К вопросу об определении критериев и факторов эффективности адаптации [Текст] / Е. А. Луцко // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. - 2008. – Вып. 1. - 205 – 209с.

34. Макарычев, А. А. Уровни профессиональной адаптивности личности [Текст] / А. А. Макарычев, А. С. Егорова – М.: Современные исследования социальных проблем, 2015.

35. Михайлов, А. С. Социально-психологический климат производственной организации в различных социально-экономических условиях [Текст] / А.С. Михайлов // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. - 2013. - №1 (25).

36. Налчаджян, А. А. Социально – психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) [Текст] / Налчаджян А. А.. - Ереван, 1988.

37. Нетребко, Е. Э. Влияние индивидуально-психологических качеств и стиля руководителя на морально-психологический климат в коллективе [Текст] / Э. Е. Нетребко // Общество и право. - 2015. - №1 (51).

38. Нечепоренко, О. П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой [Текст] / О. П. Нечепоренко // ОмГУ. - 2013. - №1.

39. Ничепорук, Л. М. Социально-психологический тренинг профессиональных навыков: проблема переноса [Текст] / Л. М. Ничепорук. – М.: Организационная психология, 2015.
40. Осницкий, А. К. Определение характеристик социальной адаптации [Текст] / А. К. Осницкий // Психология и школа. – 2014. - 43-56с.
41. Оферкин, С. Ф. Социально-психологический климат и адаптация молодых сотрудников [Текст] / С. Ф. Оферкин. – М.: Психопедагогика, 2011.
42. Панкова, Т. А. Эмоциональный интеллект как фактор социально-психологической адаптации молодых специалистов. Диссертация... кандидата психологических наук [Текст] / Т. А. Панкова. – М., 2011.
43. Пелевина, И. М. Социально-психологическое обеспечение командного взаимодействия в организации [Текст] / И. М. Пелевина // Вестник костромского государственного университета. - 2010. - № 2.
44. Психология личности [Текст] / Т. 1: Зарубежная психология/ ред.-сост. Д. Я. Райгородский. - Самара: БАХРАХ-М, 2008. - 509 с.
45. Реан, А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика [Текст] / А. А. Реан., А. Р. Кудашев, А. А. Баранов - СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2011. - 479 с.
46. Розум, С. И. Психология социализации и социальной адаптации человека [Текст] / С. И. Розум. – СПб.: 2006. – 366 с.
47. Ромм, М. В. Адаптация личности в социуме : теорет.-методол. аспект [Текст] / М. В. Ромм. - Новосибирск.: Наука, 2012.
48. Серякова, С. Б. Мотивация студентов к профессиональной деятельности: ценностные ориентации [Текст] / С.Б. Серякова // Среднее профессиональное образование. – 2013.– №8. - 42–43с.
49. Сидоренков, А. В. Методика изучения социально-психологической адаптации индивида в малой группе и неформальной подгруппе [Текст] / А. В. Сидоренков, Е. С. Коваль // Российский психологический журнал. - 2012. - № 2.

50. Сказка, И. А. Вопросы адаптации персонала [Текст] / И. А. Сказка, А. Н. Казакова. – Актуальные проблемы авиации, 2010.

51. Слепцова, Е. В., Денисова И. А. Карьерная логистика в новой воспроизводственной системе [Текст] / Е.В. Слепцова, И.В. Денисова // Проблемы воспроизводства общественного капитала в контексте глобального неравенства: материалы IX Международной заочной научно-практической конференции. - Краснодар: Краснодарского центра научно-технической информации (ЦНТИ), 2014 - 161-167с.

52. Слепцова, Е. В. Роль адаптации работников в системе развития персонала [Текст] / Е. В. Слепцова // Экономика устойчивого развития. - № 4. - 2014 - 212-217с.

53. Смирнова, И. Е. Социально-психологический климат и эмоциональное выгорание [Текст] / И. Е. Смирнова // Армия и общество. 2013. - №5 (37).

54. Толочек, В. А. Современная психология труда [Текст] / В. А. Толочек. – СПб.: Питер, 2011. – 479 с.

55. Туливетров, С. Н. Особенности адаптации молодых специалистов к специфике организации [Текст] / С. Н. Туливетров // Российский психологический журнал. - 2010. - № 1.

56. Тюлькина, Ю. С. Многоуровневая адаптация персонала: механизм и методика формирования: Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук [Текст] / Ю. С. Тюлькина. - Воронеж: 2010, - 240 с.

57. Федорова, П. С. Оптимизация социально-психологической адаптации молодых специалистов через организацию внутрифирменного обучения [Текст] / П. С. Федорова / Диссертация ...кандидата психологических наук. – Ярославль, 2010.

58. Фетискин, Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н.

П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — М.: Изд-во Института Психотерапии, 2010. - С. 193-19.

59. Филиппченкова, С. И. Профессиональный стресс и социально-психологическая адаптация специалиста в изменяющихся условиях деятельности [Текст] / С.И. Филиппченкова. - М., 2009. - 120 с.

60. Allport Y. W. Attitudes-n: Handbook of Social Psychology. Ed. by с. Murchison. Worester, 2010. 830 p.

61. Boekaerst M. Self-regulated learning at the junction of cognition and motivation // European Psychologist, 1996. V. 1. № 2. P. 100-112.

62. Chamorro-Premuzic T., Furnham A. Intellectual cc-mpetence and the intelligent personality: A third way in differential psychology // Review of General Psychology. 2007. V. 10. № 3. P. 251-267.

63. Dweck C. S. Self-theories: Their role in motivation, personality, and development. Philadelphia: Psychology Press, Taylor & Francis Group, 2009.

64. James L., Jones A. Organization climate. A revive of theory and research./James L., Jones A. Psychool. Bull., 2011.

65. Janssen O. The Joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2005. Vol. 78. P. 573-579.

66. King N., Anderson N. Managing Innovation and Change: A Critical Guide for Organizations. London: Thomson, 2009.

67. Strauss, W., Howe, N (2007) The Fourth Turning: An American Prophecy - What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny .N. Y.: Broadway Books.

68. The Psychology of Abilities, Competencies, and Expertise //Eds.: Stenberg, R., Grigorenko, E. Cambridge University Press, 2008. 280 p.

69. West V.A., Farr J.L. Innovation at work // Innovation and creativity at work: Psychological and Organizational strategies: 63-80. Chichester, U.K.: Wiley, 2010. P. 3-13.

70. Yuan F., Woodman R.W. Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations // Academy of Management Journal. 2010. Vol. 53, № 2. P. 323-342.

Ключ со всеми нормами ответов по каждому из интегральных показателей методики на определение социально-психологической адаптации респондентов

Нормы	Номера высказываний	Показатели	№		Интегральные показатели
(68-170) 68-136	4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	Адаптивность	а	1	Адаптация
(68-170) 68-136	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	Дезадаптивность	б		
(18-45) 18-36	34, 45, 48, 81, 89	Лживость -	а	2	Лживость
	8, 82, 92, 101	Лживость +	б		
(22-52) 22-42	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	Принятие себя	а	3	Самопринятие
(14-35) 14-28	7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	Непринятие себя	б		
(12-30) 12-24	9, 14, 22, 26, 53, 97	Принятие других	а	4	Принятие других
(14-35) 14-	2, 10, 21, 28, 40, 60, 76	Непринятие	б		

28		других			
(14-35) 14-28	23, 29, 30, 41, 44, 47, 78	Эмоциональн ый комфорт	а	5	Эмоциональ ный комфорт
(14-35) 14-28	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	Эмоциональн ый дискомфорт	б		
(26-65) 26-52	4, 5, 11, 12, 13, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98	Внутренний контроль	а	6	Интернально сть
(18-45) 18-36	25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77	Внешний контроль	б		
(6-15) 6-12	58, 61, 66	Доминирован ие	а	7	Стремление к доминирован ию
(12-30) 12-24	16, 32, 38, 69, 84, 87	Ведомость	б		
(10-25) 10-20	17, 18, 54, 64, 86	Эскапизм(ухо д от проблем)		8	Эскапизм

Приложение 2.

Показатели переменных методики на определение социально- психологической адаптации по выборке 1

ГМК

Код обследуемых выборки 1	Адаптивность	Деадаптивность	Лживость 1	Лживость 2	Принятие себя	Непринятие себя	Принятие других	Непринятие других	Эмоциональный комфорт	Эмоциональный дискомфорт	Внутренний контроль	Внешний контроль	Доминирование	Ведомость	Эскапизм
1.1	87	84	20	22	37	15	23	14	22	17	45	28	7	28	10
1.2	103	123	24	18	35	26	20	23	30	28	57	32	7	15	15
1.3	123	110	24	22	41	28	26	23	27	24	48	25	13	28	14
1.4	110	78	19	19	43	20	23	14	28	17	55	20	11	20	11
1.5	104	78	18	24	37	17	25	21	18	23	54	28	9	12	14
1.6	100	89	32	23	45	28	24	24	22	11	27	24	7	22	11
1.7	65	89	18	22	36	36	21	17	35	25	57	31	9	29	18
1.8	100	85	35	20	43	23	26	19	30	24	65	34	8	28	14
1.9	126	110	18	21	41	28	23	17	12	24	50	32	13	30	12
1.10	92	89	19	19	30	19	21	24	20	21	50	24	10	24	13
1.11	90	98	20	19	33	22	16	21	17	21	49	24	12	24	11
1.12	111	108	22	22	47	19	20	22	18	22	52	32	7	10	14
1.13	117	98	20	22	47	28	21	19	18	21	63	31	9	29	20
1.14	108	109	25	19	30	24	25	33	26	21	60	19	14	19	20
1.15	88	111	20	21	52	26	32	33	33	25	35	19	14	15	19
1.16	112	117	19	24	41	31	23	16	21	18	50	30	9	30	19
1.17	126	113	21	21	33	24	23	26	10	20	54	36	12	15	12
1.18	103	123	19	18	33	7	26	14	18	20	35	28	13	15	19
1.19	123	78	19	19	35	26	23	16	18	23	50	28	14	28	15
1.20	132	143	22	21	40	31	23	26	32	30	63	37	10	28	18
1.21	109	109	18	19	34	25	22	26	22	18	49	31	7	29	12
1.22	127	131	21	19	45	31	23	26	26	23	60	34	11	15	16

1.23	108	133	17	17	40	28	29	33	28	33	48	28	14	28	20
1.24	108	89	18	17	33	19	23	25	20	33	55	37	10	24	11
1.25	132	114	22	18	41	36	19	21	22	23	53	34	11	29	14
1.26	126	89	21	24	30	19	21	24	20	21	50	24	10	24	13
1.27	132	108	19	21	47	19	20	22	18	22	52	32	7	24	14
1.28	127	98	26	19	33	22	16	21	17	21	49	24	10	24	11
1.29	127	131	21	19	45	31	23	26	26	23	60	34	11	28	16
1.30	132	133	25	17	40	28	29	33	28	33	48	28	14	28	20
1.31	123	113	23	19	33	24	29	26	23	20	54	36	12	19	12
1.32	132	84	19	19	37	15	23	14	22	20	45	28	12	28	10
1.33	108	123	25	18	35	26	20	23	30	28	57	32	7	15	15
1.34	126	114	22	18	41	19	19	21	22	23	53	34	11	29	14
1.35	117	128	19	18	40	28	25	25	22	23	53	31	10	30	13
1.36	126	122	18	22	41	27	23	29	24	24	16	19	15	19	14
1.37	132	133	18	25	40	22	16	26	28	16	48	28	15	30	13
1.38	124	114	25	24	47	23	19	23	18	16	55	32	9	29	11
Средние показатели по выборке	114,1	107,9	21,3	20,2	39,0	24,2	22,7	22,8	22,9	22,5	50,6	29,2	10,6	23,7	14,4

Показатели переменных методики на определение социально-психологической адаптации в процентном соотношении по выборке 1
ГМК

Код обследуемых выборки 1	Адаптация	Самопринятие	Принятие других	Эмоциональный комфорт	Интернальность	Стремление к доминированию
1.1	50,9	60,7	66,3	56,4	53,4	33,3
1.2	45,6	45,7	51,1	51,7	56,0	48,3
1.3	52,8	47,8	57,6	52,9	57,8	48,1
1.4	58,5	57,3	66,3	62,2	66,3	52,4
1.5	57,1	57,6	58,8	43,9	57,9	60,0
1.6	52,9	50,1	54,5	66,7	44,6	38,9
1.7	42,2	38,5	59,7	58,3	56,8	38,3
1.8	54,1	53,9	62,2	55,6	57,7	36,4
1.9	53,4	47,8	61,9	33,3	52,7	46,4
1.10	50,8	49,7	51,2	48,8	59,8	45,5
1.11	47,9	48,4	47,8	44,7	59,3	50,0
1.12	50,7	60,7	52,2	45,0	53,7	58,3
1.13	54,4	51,2	57,0	46,2	59,2	38,3
1.14	49,8	43,9	47,6	55,3	69,3	59,6
1.15	44,2	55,6	53,8	56,9	56,8	65,1
1.16	48,9	45,3	63,3	53,8	54,3	37,5
1.17	52,7	46,2	51,5	33,3	51,7	61,5
1.18	45,6	74,7	69,0	47,4	47,2	63,4
1.19	61,2	45,7	63,3	43,9	56,1	50,0
1.20	48,0	44,6	51,5	51,6	54,9	41,7
1.21	50,0	45,9	50,4	55,0	53,0	32,6
1.22	49,2	47,6	51,5	53,1	55,8	59,5

1.23	44,8	47,2	51,3	45,9	55,0	50,0
1.24	54,8	52,1	52,5	37,7	51,5	45,5
1.25	53,7	41,6	52,1	48,9	52,7	43,1
1.26	58,6	49,7	51,2	48,8	59,8	45,5
1.27	55,0	60,7	52,2	45,0	53,7	36,8
1.28	56,4	48,4	47,8	44,7	59,3	45,5
1.29	49,2	47,6	51,5	53,1	55,8	44,0
1.30	49,8	47,2	51,3	45,9	55,0	50,0
1.31	52,1	46,2	57,2	53,5	51,7	55,8
1.32	61,1	60,7	66,3	52,4	53,4	46,2
1.33	46,8	45,7	51,1	51,7	56,0	48,3
1.34	52,5	57,4	52,1	48,9	52,7	43,1
1.35	47,8	47,2	54,5	48,9	55,0	40,0
1.36	50,8	48,7	48,8	50,0	37,6	61,2
1.37	49,8	53,2	42,5	63,6	55,0	50,0
1.38	52,1	56,1	49,8	52,9	55,1	38,3
Средние показатели по выборке	51,5	50,7	54,8	50,2	55,1	47,6

**Показатели переменных методики на определение социально-
психологической адаптации по выборке 2**

АПР

Код обследуемых выборки 2	Адаптивность	Деадаптивность	Лживость 1	Лживость 2	Принятие себя	Непринятие себя	Принятие других	Непринятие других	Эмоциональный комфорт	Эмоциональный дискомфорт	Внутренний контроль	Внешний контроль	Доминирование	Ведомость	Эскапизм
2.1	87	89	24	32	56	15	10	14	10	13	45	28	9	28	10
2.2	103	60	19	18	54	26	20	23	30	28	57	32	7	32	15
2.3	123	60	24	19	41	28	26	23	27	24	66	28	13	28	14
2.4	175	78	19	20	43	20	37	14	28	17	25	20	11	20	6
2.5	104	78	18	35	37	17	10	21	18	23	54	12	9	12	14
2.6	100	35	20	23	45	28	24	68	36	11	27	24	7	22	11
2.7	96	89	18	18	36	26	11	9	35	25	57	31	9	29	6
2.8	100	85	19	20	43	23	26	19	30	24	65	34	8	28	14
2.9	126	110	20	27	41	28	23	17	30	24	66	32	13	30	8
2.10	180	89	21	20	30	19	21	24	20	21	50	24	10	24	9
2.11	90	98	18	19	33	22	16	21	17	21	25	24	5	24	11
2.12	111	175	30	26	47	19	20	22	18	22	70	32	4	32	8
2.13	117	180	20	22	20	28	21	13	18	21	63	31	9	34	20
2.14	108	109	25	19	18	24	25	33	26	21	60	19	14	19	20
2.15	126	178	32	25	30	19	21	24	20	21	50	24	10	24	28
2.16	132	108	45	30	47	19	20	22	18	22	61	32	4	32	30
2.17	175	98	18	32	33	22	16	21	17	21	49	24	5	24	26
2.18	172	131	21	18	45	31	23	26	26	23	60	34	5	34	16
2.19	132	133	18	17	40	28	29	9	28	33	20	28	14	28	32
2.20	175	113	40	19	33	24	10	26	23	20	54	36	12	36	32
2.21	132	180	18	23	37	15	10	14	10	13	45	28	28	28	6
2.22	108	60	35	18	35	26	20	23	30	28	57	32	7	32	15
2.23	126	114	22	18	60	19	19	10	22	23	19	34	11	29	26
2.24	117	128	19	27	40	28	25	25	22	23	53	31	10	31	28
2.25	66	122	39	23	41	27	23	26	24	24	25	19	15	19	14
2.26	132	133	18	25	40	22	16	11	28	16	19	28	15	31	6
2.27	124	50	18	35	47	23	19	23	18	16	18	32	9	32	9
2.28	88	42	20	20	57	3	32	9	33	3	35	15	14	15	19
2.29	60	117	19	16	18	31	23	16	21	18	50	30	5	30	19
2.30	126	175	19	19	33	24	11	30	23	20	54	36	12	36	8
2.31	65	180	19	18	33	7	26	10	18	20	23	28	13	15	19
2.32	123	53	19	19	15	26	23	16	18	23	50	28	14	28	5
2.33	63	143	22	25	40	31	23	32	32	30	25	37	10	37	27
2.34	109	109	25	27	34	25	22	26	22	18	19	31	7	31	6
2.35	60	131	30	23	45	31	11	13	26	23	60	34	11	34	16
2.36	108	172	19	17	15	28	29	33	28	33	48	28	14	28	20
2.37	108	50	18	17	56	19	23	30	20	33	25	37	10	24	26
2.38	132	114	22	18	60	19	19	35	22	23	23	34	11	29	6
Средние показатели по выборке	115,2	109,7	22,9	22,3	38,9	22,9	20,6	21,9	23,5	21,6	44,0	28,7	10,4	27,6	15,9

Показатели переменных методики на определение социально-психологической адаптации в процентном соотношении по выборке 2

АПР

Код обследуемых выборки 2	Адаптация	Самопринятие	Принятие других	Эмоциональный комфорт	Интернальность	Стремление к доминированию
2.1	49,4	70,0	46,2	43,5	53,4	39,1
2.2	63,2	56,5	51,1	51,7	56,0	30,4
2.3	67,2	47,8	57,6	52,9	62,7	48,1
2.4	69,2	57,3	76,0	62,2	47,2	52,4
2.5	57,1	57,6	36,4	43,9	76,3	60,0
2.6	74,1	50,1	29,8	76,6	44,6	38,9
2.7	51,9	46,4	59,5	58,3	56,8	38,3
2.8	54,1	53,9	62,2	55,6	57,7	36,4
2.9	53,4	47,8	61,9	55,6	59,6	46,4
2.10	66,9	49,7	51,2	48,8	59,8	45,5
2.11	47,9	48,4	47,8	44,7	42,7	29,4
2.12	38,8	60,7	52,2	45,0	61,0	20,0
2.13	39,4	30,9	66,0	46,2	59,2	34,6
2.14	49,8	31,9	47,6	55,3	69,3	59,6
2.15	41,4	49,7	51,2	48,8	59,8	45,5
2.16	55,0	60,7	52,2	45,0	57,7	20,0
2.17	64,1	48,4	47,8	44,7	59,3	29,4
2.18	56,8	47,6	51,5	53,1	55,8	22,7
2.19	49,8	47,2	79,5	45,9	33,8	50,0
2.20	60,8	46,2	31,6	53,5	51,7	40,0
2.21	42,3	60,7	46,2	43,5	53,4	66,7
2.22	64,3	45,7	51,1	51,7	56,0	30,4
2.23	52,5	66,4	69,5	48,9	28,5	43,1
2.24	47,8	47,2	54,5	48,9	55,0	39,2
2.25	35,1	48,7	51,5	50,0	48,4	61,2
2.26	49,8	53,2	63,6	63,6	32,6	49,2
2.27	71,3	56,1	49,8	52,9	28,7	36,0
2.28	67,7	92,2	81,0	91,7	62,5	65,1
2.29	33,9	26,6	63,3	53,8	54,3	25,0
2.30	41,9	46,2	30,6	53,5	51,7	40,0
2.31	26,5	74,7	75,7	47,4	37,0	63,4
2.32	69,9	26,5	63,3	43,9	56,1	50,0
2.33	30,6	44,6	46,3	51,6	32,6	35,1
2.34	50,0	45,9	50,4	55,0	30,4	31,1
2.35	31,4	47,6	50,4	53,1	55,8	39,3
2.36	38,6	25,1	51,3	45,9	55,0	50,0
2.37	68,4	64,8	47,9	37,7	32,6	45,5
2.38	53,7	66,4	39,4	48,9	32,6	43,1
Средние показатели по всей выборке	52,3	51,2	53,8	51,9	50,7	42,1

Приложение 4.

**Показатели переменных методики на определение психологического
климата по выборке 1 ГМК**

Код обследуемых выборки 1	Эмоциональный компонент	Поведенческий компонент	Когнитивный компонент
1.1	-3	-1	-2
1.2	0	-1	-1
1.3	0	2	0
1.4	-1	-2	-1
1.5	-3	0	-2
1.6	0	-2	1
1.7	2	0	0
1.8	-3	0	-2
1.9	-1	1	0
1.10	-2	-1	0
1.11	0	-1	0
1.12	1	2	0
1.13	3	-1	-2
1.14	0	-1	1
1.15	-1	-2	0
1.16	-2	-2	-1
1.17	1	-1	0
1.18	-1	3	-1
1.19	1	1	0
1.20	-3	0	-1
1.21	1	-1	1
1.22	0	-1	0
1.23	1	-3	0
1.24	-3	-1	0
1.25	1	2	1
1.26	-1	-2	0

1.27	0	0	-1
1.28	2	1	0
1.29	0	0	1
1.30	1	-2	-2
1.31	0	0	0
1.32	1	2	1
1.33	-1	1	0
1.34	1	-1	-1
1.35	-2	1	1
1.36	-1	1	1
1.37	2	-2	1
1.38	-2	-1	-1
Средние показатели по выборке	-0,32	-0,32	-0,24

Приложение 5.

Показатели переменных методики на определение психологического климата по выборке 2 АПР.

Код обследуемых выборки 2	Эмоциональный компонент	Поведенческий компонент	Когнитивный компонент
2.1	1	3	0
2.2	2	1	-1
2.3	-1	3	-1
2.4	0	1	2
2.5	2	2	1
2.6	-1	2	0
2.7	1	-1	1
2.8	3	-1	0
2.9	1	-1	2
2.10	1	2	0
2.11	0	0	-1
2.12	1	1	-1
2.13	2	1	2
2.14	1	0	1
2.15	-2	-1	2
2.16	3	-1	1
2.17	-1	1	-1
2.18	1	1	0
2.19	-1	1	1
2.20	1	2	1
2.21	0	1	0
2.22	0	-1	1
2.23	0	-2	0
2.24	2	-2	0
2.25	2	1	1
2.26	-1	0	2

2.27	0	-1	-1
2.28	-1	1	1
2.29	0	1	0
2.30	1	-1	1
2.31	-1	1	1
2.32	3	2	0
2.33	-1	1	-1
2.34	-1	2	0
2.35	2	2	1
2.36	-1	-1	0
2.37	2	-2	-1
2.38	2	-1	0
Средние показатели по выборке	0,58	0,45	0,37

Приложение 6.

**Показатели переменных методики на определение стиля управления
персоналам руководителей обеих групп выборов.**

Номер вопроса	ГМК	АПР
1	в	а
2	в	а
3	а	в
4	в	б
5	в	б
6	б	б
7	б	в
8	а	в
9	а	а
10	а	б
11	а	б
12	а	а
13	а	б
14	а	б
15	в	б
16	б	а
Стиль руководства	ГМК	АПР
Авторитарный стиль руководства	3	13
Демократичный стиль руководства	8	1
Либеральный стиль руководства	5	2

Приложение 7.

Данные полученные из программы SPSS при проведении регрессионного анализа интегрального показателя «Адаптация» в качестве зависимой переменной и всеми компонентами психологического климата в качестве независимых переменных.

Введенные/удаленные переменные^a

Модель	Введенные переменные	Удаленные переменные	Метод
1	когнитивный компонент , поведенческий компонент, эмоциональный компонент ^b		Enter
2		эмоциональный компонент	Обратный (критерий: Вероятность F для исключения >= ,100).
3		поведенческий компонент	Обратный (критерий: Вероятность F для исключения >= ,100).
4		когнитивный компонент	Обратный (критерий: Вероятность F для исключения >= ,100).

a. Зависимая переменная: Адаптация

b. Все требуемые переменные введены.

Сводка для модели

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки
1	,177 ^a	,031	-,009	9,55319
2	,154 ^b	,024	-,003	9,52478
3	,120 ^c	,014	,001	9,50527
4	,000 ^d	,000	,000	9,51076

a. Предикторы: (константа), когнитивный компонент , поведенческий компонент, эмоциональный компонент

b. Предикторы: (константа), когнитивный компонент , поведенческий компонент

c. Предикторы: (константа), когнитивный компонент

d. Предиктор: (константа)

ANOVA^a

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.
1	Регрессия	213,123	3	71,041	,778	,510 ^b
	Остаток	6570,973	72	91,264		
	Всего	6784,097	75			
2	Регрессия	161,426	2	80,713	,890	,415 ^c
	Остаток	6622,670	73	90,722		
	Всего	6784,097	75			
3	Регрессия	98,186	1	98,186	1,087	,301 ^d
	Остаток	6685,911	74	90,350		
	Всего	6784,097	75			
4	Регрессия	,000	0	,000	.	. ^e
	Остаток	6784,097	75	90,455		
	Всего	6784,097	75			

a. Зависимая переменная: Адаптация

b. Предикторы: (константа), когнитивный компонент , поведенческий компонент, эмоциональный компонент

c. Предикторы: (константа), когнитивный компонент , поведенческий компонент

d. Предикторы: (константа), когнитивный компонент

e. Предиктор: (константа)

Коэффициенты^a

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Знач.
		B	Стандартная Ошибка	Бета		
1	(Константа)	51,848	1,102		47,058	,000
	эмоциональный компонент	,553	,735	,090	,753	,454

	поведенческий компонент	,627	,759	,097	,826	,412
	когнитивный компонент	-1,441	1,130	-,153	-1,275	,206
2	(Константа)	51,907	1,096		47,375	,000
	поведенческий компонент	,632	,757	,097	,835	,406
	когнитивный компонент	-1,244	1,096	-,132	-1,135	,260
3	(Константа)	51,942	1,093		47,537	,000
	когнитивный компонент	-1,132	1,086	-,120	-1,042	,301
4	(Константа)	51,867	1,091		47,543	,000

а. Зависимая переменная: Адаптация

Исключенные переменные^а

Модель	Бета-включения	t	Знач.	Частная корреляция	Статистика коллинеарности
					Допуск
2 эмоциональный компонент	,090 ^b	,753	,454	,088	,945
3 эмоциональный компонент	,091 ^c	,762	,449	,089	,945
поведенческий компонент	,097 ^c	,835	,406	,097	,985
4 эмоциональный компонент	,058 ^d	,496	,621	,058	1,000
поведенческий компонент	,081 ^d	,699	,487	,081	1,000
когнитивный компонент	-,120 ^d	-1,042	,301	-,120	1,000

а. Зависимая переменная: Адаптация

b. Предикторы в модели: (константа), когнитивный компонент, поведенческий компонент

c. Предикторы в модели: (константа), когнитивный компонент

d. Предиктор: (константа)