



Психологический климат и социально-психологическая адаптация персонала в организации

В статье рассматриваются вопросы взаимосвязи факторов, влияющих и их влияния на уровень социально-психологической адаптации нового сотрудника. Проведено теоретическое исследование обзора на исследования со схожей тематикой и эмпирическое исследование на выборке составляющей 78 человек для выделения ранее упомянутой взаимосвязи, или ее отсутствия.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, психологический климат, стиль управления, организация, выборки, авторитарный стиль управления, демократический стиль управления, либеральный стиль управления



Psychological climate and socio-psychological adaptation of the personnel in the organization

The article discusses the interrelationship between the factors and their influence on the level of socio-psychological adaptation of a new employee. A theoretical study of the review to studies with similar themes and empirical research on a sample comprising 78 to highlight the previously mentioned relationship, or lack thereof.

Keywords: socio-psychological adaptation, psychological climate, management style, organization, selection, authoritarian management style, democratic management style, liberal style of management

В настоящее время чрезвычайно актуальной является проблема адаптации личности. Удачное взаимное привыкание работника и организации благоприятно повлияет на их дальнейшее взаимодействие.

Одними из составляющих успешного введения в новую должность нового сотрудника, или другими словами его адаптации, стоит выделить психологические аспекты. Социально-психологическая адаптация для многих представляется в виде специализированной подготовке человека к конкретной работе. Сотрудника обучают, посвящают во все производственные тонкости и внедряют 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, или скажем стиль руководства его начальника?

При написании данной работы мы столкнулись с некоторой проблемой, которая выражена в том, что в нашей стране до определенного момента не только психологическим аспектам, но и самой проблеме адаптации отводилась не самая существенная роль, за исключением определенных видов деятельности, характерных для коллективов с небольшим количеством людей, собранных для решения конкретных определенных задач.

В жизни мы видим много примеров подтверждения данной гипотезы, однако исследование социально-психологических факторов, влияющих на успешность адаптации сотрудника на рабочем месте, остается в числе одних

ОТЗЫВ
19.01.2023
RETRACTED

из самых актуальных. 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: психологический климат в коллективе.

Под социально-психологической адаптацией, мы понимаем, как такое состояние взаимоотношений личности и группы, 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 Налчанджяном, в его теории адаптации [1].

Дополнительно необходимо рассмотреть и стиль руководства, который так же может повлиять на изучаемую нами социально-психологическую адаптацию.

Именно в связи с этим, в нашей работе рассматривается взаимосвязь факторов, влияющих на уровень социально-психологической адаптации нового сотрудника.

Изучая различного рода литературу, мы решили обратиться к зарубежным авторам, для подтверждения нашей гипотезы. Авторами статей являются такие выдающиеся зарубежные исследователи, как А. Фурнам и Д.Л. Ма Делла, а так же А. Агбула. Полученная информация позволила сопоставить выводы зарубежных и отечественных исследователей.

В связи с этим нами была выдвинута гипотеза исследования о том, что в организации с благоприятным социально-психологическим климатом и демократическим стилем управления, а также с коллективом, в котором в равной степени присутствуют представители обоих полов, уровень социально-психологической адаптации будет выше, нежели в организациях с отсутствием данных факторов.

В соответствии теоретическому материалу были выбраны эмпирические методы, позволяющие измерить необходимые характеристики:

1. Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд);

2. Определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант экспертной методики В.П.Захарова);

3. "Экспресс-методика" по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто).

После определения методологии исследования мы перешли к экспериментальной части. Для изучения были подобраны две группы респондентов. В каждой группе 38 человек, 20 из

которых мужского пола, и 18 женского. Подбор выборок с учетом равного количества представителей обоих полов был сделан для повышения валидности и достоверности исследования. Общее количество респондентов данного исследования, включая руководителей, прошедших лишь дополнительную методику на определение стиля руководства – 78 человек.

С каждым респондентом, из обеих выборок были проведены вышеуказанные методики на определение уровня социально-психологической адаптации в организации и психологического климата в коллективе. С руководителями данных групп была проведена экспертная методика, указанная в списке используемых нами методик, для определения у них стиля управления персоналом. Данные полученные о стиле их руководства, будут использованы в работе как вспомогательные, при выявлении взаимосвязи уровня социально-психологической адаптации работников в организации и психологического климата в их коллективе.

Обработка данных проводилась с использованием программы Microsoft Office Excel, для приведения количественных данных к общим числовым значениям сведенных в таблицы. Исходя из них можно делать первичные выводы об обеих группах респондентов.

Руководитель первой выборки, далее именуемой «А» показал высокие показатели по шкале авторитарного стиля руководства, а руководитель второй группы выборки, далее именуемой как «Д», демократический (см. Таблица 1).

Таблица 1
Стиль управления персоналом директоров групп выборок

Стиль управления	Руководитель первой выборки	Руководитель второй выборки
Авторитарный стиль	13	3
Демократич- ный стиль	1	8
Либеральный стиль	2	5

Группа «А» при средних значениях выборки, приведенные в процентах, показала незначительно чуть большие результаты по показателю «Адаптация», нежели группа «Д».

Однако показатели обеих выборок ниже 60% по данной шкале, что может свидетельствовать о низком уровне адаптации в обеих группах респондентов (см. Гистограмма 1).

Здесь необходимо уточнить, что каждый автор рассматривал понятие адаптации и давал ему свои характеристики. Например, В. И. Медведев, С.Т. Посохова оценивали социальную

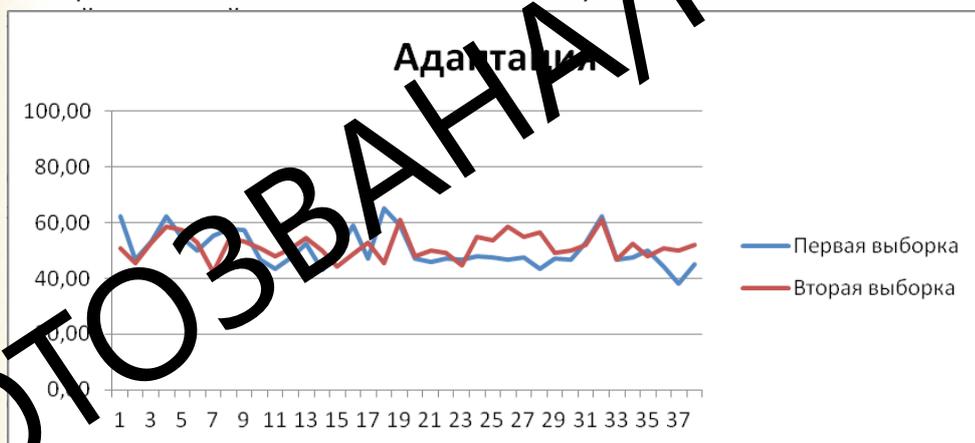


Гистограмма 1. Сводные данные по шкале «Адаптация» обеих выборок

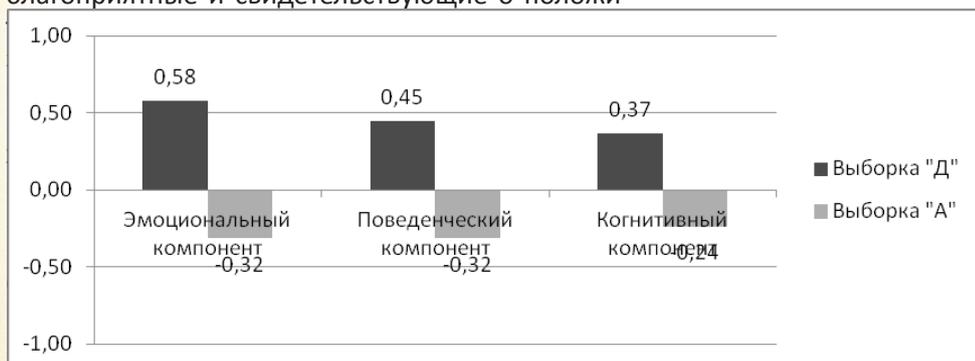
ном. Результаты по их группе могут быть трактованы как полностью отрицательные, или совершенно неудовлетворительные. Возможно, такие показатели свидетельствуют о том, что руководитель группы «А», придерживающийся авторитарного стиля руководства подходит данному коллективу и строгость его политики управления им подходит. А руководитель группы «Д» выбрал неподходящую политику управления и его стиль руководства не подходит данной группе. Однако подтвердить или опровергнуть данные предположения будет возможно только после проведения последнего и заключительного этапа нашей работы, а именно математической статистики.

адаптацию личности, при помощи двух критериев: оценки эмоциональной устойчивости и удовлетворенности от выполняемой работы [2]. Однако необходимо упомянуть, что при детальном исследовании каждого показателя по каждому респонденту выборки, в группе «А» зарегистрировано глобальное превышение критических значений по показателям, то есть ниже или выше нормы указанной в ключе методики, нежели в группе «Д» (см. График 1).

Под глобальным превышением критических значений по показателям, мы имеем в виду то, что у каждого респондента выборки «А», в более чем трех шкалах показатели выше или ниже критических значений.



Критический свидетельствует о социальном психологической адаптации обеих выборок, показатели которой будут трактоваться в целом благоприятные и свидетельствующие о положи-



Гистограмма 2. Сводные данные психологического климата обеих выборок

ЛИТЕРАТУРА

1. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация. Механизмы и стратегии. [Текст] / Ереван. – 2010. – 478 с.
2. Посохова С. Т. Психология адаптирующейся личности: субъективный подход. Дис. на соискание д. псих. н. СПб., 2001.

Информация об авторе

Денисова Алена Олеговна

(Россия, Тольятти)

Магистрант,

кафедра «Теоретическая и прикладная психология»

Гуманитарно-педагогический институт

Тольяттинский Государственный Университет

Information about the author

Denisova Alena Olegovna

(Russia, Tolyatti)

Graduate student,

Department "Theoretical and applied psychology"

Humanitarian-pedagogical Institute

Togliatti State University

Научный руководитель:

Виноградова Галина Александровна

Доктор психологических наук, профессор,

кафедра «Теоретическая и прикладная психология»

Гуманитарно-педагогический институт

Тольяттинский Государственный Университет

Supervisor:

Vinogradova Galina

Doctor of psychological Sciences, Professor,

Department "Theoretical and applied psychology"

Humanitarian-pedagogical Institute

Togliatti State University

ОТОЗВАНА/RETRACTED
19.01.2023