

Копинг-стратегии в процессе социальной адаптации сотрудников организаций различного типа

Научный руководитель – Корецкая Ирина Александровна

Жилина Виктория Александровна

Студент (бакалавр)

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Факультет менеджмента,
Москва, Россия

E-mail: nikysuk97@mail.ru

Процесс социальной адаптации в новом коллективе неразрывно связан с преодолением стресса. Стресс, которому подвержены сотрудники организаций, может сказываться на их профессиональных успехах, а также на характере взаимоотношений с коллегами. В связи с этим, большой интерес вызывает прогнозирование поведения человека в процессе адаптации.

Володина Н.А. определяет адаптацию как процесс ознакомления работника с новой организацией и изменения его поведения в соответствии с требованиями и правилами корпоративной культуры компании [2].

Объектом исследования являются адаптивные способности и копинг-стратегии.

Предметом исследования являются взаимосвязь адаптивных способностей и копинг-стратегии у сотрудников организаций различного типа.

Экспериментальной базой являлись 25 сотрудников МФЦ и 25 сотрудников HR-отдела ООО «Ария Групп» в возрасте 20-55 лет.

МФЦ - это государственная организация, которая обеспечивает жителям города доступность получения государственных услуг в одном месте за короткое время. Сотрудник МФЦ за один рабочий день взаимодействует не менее, чем с 20-30 гражданами по разным вопросам.

HR-отдел - подразделение в структуре предприятия, которое занимается трудоустройством сотрудников, развитием организационной культуры, а также мотивацией и стимулированием персонала. Сотрудники данного отдела в течение рабочего дня работают с документацией, проводят 1-2 собеседования, а также взаимодействуют с сотрудниками компании.

В качестве эмпирических методов исследования использовались:

- Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина [5].

- Опросник «Копинг-стратегии» Лазаруса [4].

В результате исследования было выявлено, что у сотрудников МФЦ и HR-отдела уровни неверно-психической устойчивости, коммуникативных особенностей и моральной нормативности средние и высокие, что говорит о том, что они имеют средний и высокий показатели адаптивных способностей.

Для сотрудников МФЦ и HR-отдела приоритетными копинг-стратегиями являются поиск социальной поддержки и планирование решения проблем. Это может быть связано с тем, что оба направления деятельности относятся к сфере «человек-человек», и поэтому зачастую при решении проблем в данной сфере необходимо обратиться за помощью к другим людям и спланировать четкий план действий для ее решения.

При анализе результатов вторичной обработки данных можно сделать вывод о том, что у сотрудников HR-отдела:

1. Между адаптационными способностями и конфронтационным копингом, планированием решения проблемы наблюдается умеренная обратная корреляционная связь. Это говорит о том, что чем выше уровень адаптационных способностей, тем чаще человек будет прибегать к данным копинг-стратегиям. Конфронтация предполагает активность во время стрессовой ситуации, которая не всегда является целенаправленной и рациональной для решения проблемы. Но в результате, сотруднику приходится принимать на себя ответственность в решении проблемы.

2. Между адаптационными способностями и дистанцированием, принятием ответственности, бегством-избеганием, положительной переоценкой имеется слабая корреляционная связь. Так как связь слабая, то можно сделать вывод о том, что в некоторых случаях при низком уровне адаптационных способностей сотрудник будет недооценивать значимость проблемной ситуации путем снижения эмоциональной значимости для себя. При этом сотрудник HR-отдела будет принимать на себя ответственность для решения проблемной ситуации, и данная копинг-стратегия могла сформироваться в результате трудовой деятельности.

3. Между адаптационными способностями и самоконтролем, поиском социальной поддержки корреляционная связь не выявлена. Возможными причинами данного явления является то, что данный тип копинга является неэффективным для решения проблемной ситуации в процессе трудовой деятельности сотрудника HR-отдела.

При анализе результатов вторичной обработки данных можно сделать вывод о том, что у сотрудников МФЦ:

1. Между адаптационными способностями и поиском социальной поддержки, планированием решения проблемы имеется умеренная обратная корреляционная связь. Это говорит о том, что чем выше уровень адаптационных способностей у человека, тем чаще человек будет использовать данные копинг-стратегии. Это значит, что сотрудник МФЦ часто обращается за помощью в решении проблемы к своим коллегам и составляет план для ее решения.

2. Между адаптационными способностями и конфронтационным копингом, самоконтролем, принятием ответственности, положительной переоценкой выявлена слабая обратная корреляционная связь. Данный тип связи говорит о том, что в случаях высокого уровня адаптационных способностей сотрудник МФЦ старается переосмыслить проблемную ситуацию, найти в ней положительные стороны. Специфика деятельности в данной организации предполагает то, что сотрудник должен уметь справиться с эмоциональными, импульсивными реакциями на стресс и осознавать свою роль в преодолении возникших трудностей.

3. Между адаптационными способностями и бегством-избеганием была выявлена слабая корреляционная связь. Данный тип связи говорит о том, что при низкой адаптационной способности человек будет стараться снизить эмоциональное напряжение, которое возникает из-за стресса, путем уклонения от проблемы, ее отрицания. При этом сама проблемная ситуация не будет решена.

4. Между адаптационными способностями и дистанцированием корреляционная связь не выявлена.

В результате необходимо заметить, что наблюдается взаимосвязь между уровнем адаптационных способностей и выбором копинг-стратегии. Эта взаимосвязь определяется характером профессии, а также возможностями приспособления к новым социальным условиям и предполагает выбор одних копинг-стратегий и избегание других.

Источники и литература

- 1) Андреева, Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений.

М., 2017.

- 2) Володина, Н. А. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы. М., 2009.
- 3) Корецкая И. А., Васякин Б. С. Исследование личностных особенностей у сотрудников государственной компании с разным уровнем стрессоустойчивости // Научное мнение.; М., 2018. №11. С.62-66.
- 4) Копинг-тест Лазаруса: <http://1-source.ru/diagnostika/koping-test-lazarusa.html>
- 5) “Адаптивность” многоуровневый личностный опросник (МЛО-АМ) А.Г.Маклакова и С.В.Чермянина: <http://www.psycademy.ru/pages/461>