

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

\_\_\_\_\_ Е.Лузік

“ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2021 р.

## **КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 «психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

**Тема: «Особливості соціально-психологічної адаптації в професійному колективі»**

Виконавець: студентка Нестеренко Валерія Олександрівна

Керівник: доктор педагогічних наук, професор Рахманов Віталій Олегович

Нормоконтролер: \_\_\_\_\_ Михеєва Т.О.

КИЇВ – 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій  
Кафедра педагогіки та психології професійної освіти  
Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки  
Спеціальність 053 «Психологія»  
ОП «Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Ельвіра ЛУЗІК

“\_\_” \_\_\_\_\_ 2021 р.

## **ЗАВДАННЯ**

### **на виконання кваліфікаційної роботи**

**НЕСТЕРЕНКО ВАЛЕРІЇ ОЛЕКСАНДРІВНИ**

1. Тема кваліфікаційної роботи «Особливості соціально-психологічної адаптації в професійному колективі» затверджена наказом ректора від 04.10.2021р. № 2133/ст.
2. Термін виконання роботи: з 11.10.2021 р. по 16.12.2021 р.
3. Вихідні дані до роботи: робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до першого, другого та третього розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 88 сторінок, з них обсяг основного тексту 71 сторінка, список використаних джерел нараховує 71 позицію.
4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ I. Теоретичні аспекти дослідження соціально-психологічної адаптації особистості; Висновки до першого розділу; Розділ II. Емпіричне дослідження особливостей соціально-психологічної адаптації в професійному колективі; Висновки до другого розділу; Розділ III. Психологічне сприяння професійній адаптації співробітників; Висновки до третього розділу; Висновки; Список використаної літератури; Додатки.
5. Перелік обов'язкового графічного матеріалу: 8 рис., 11 табл.

## 6. Календарний план-графік

№п/п	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження.	11.10.2021	
2	Формулювання мети, завдання дослідження. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником.	15.10.2021	
3	Написання основної частини. Перше читання керівника.	15.11.2021	
4	Написання вступу, висновків.	22.11.2021	
5	Оформлення роботи, подання керівникові.	29.11.2021	
6	Попередній захист кваліфікаційної роботи	06 - 09.12.2021	
7	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	13.12.2021	
8	Подання остаточного варіанту на кафедру	16.12.2021	
9	Захист роботи	28- 29.12.2021	

7. Дата видачі завдання: «    » \_\_\_\_\_ р.

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_  
(підпис керівника)

Рахманов В. О.  
(П.І.Б)

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_  
(підпис випускника)

Нестеренко В.О.  
(П.І.Б)

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Особливості соціально-психологічної адаптації в професійному колективі»: 88 сторінок, 71 позиція використаних джерел та літератури, 4 додатки.

Об'єкт дослідження – соціально-психологічна адаптація особистості.

Предмет дослідження – соціально-психологічна адаптація випускників ЗВО в професійному колективі при першому працевлаштуванні.

Мета дослідження – виявлення особливостей соціально-психологічної адаптації випускників ЗВО у трудовому колективі при першому працевлаштуванні.

У кваліфікаційній роботі розкрито особливості соціально-психологічної адаптації в професійному колективі

Методики дослідження: соціально-психологічна адаптація К. Роджерса - Р. Даймонда; О.Ф. Фідлера з оцінки соціально-психологічного клімату в групі; «Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати» В. Маклені; «Оцінка способів реагування у конфлікті» К. Н. Томаса.

Практичне значення роботи полягає в тому, що матеріали проведених досліджень можна використовувати для подальшого вивчення соціально-психологічної адаптації в професійному колективі, а також для розширення арсеналу прийомів, методів психологічного сприяння професійній адаптації співробітників та рекомендацій для керівників різних підприємств та організацій.

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ, ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ, ЗНАННЯ, ОСВІТА, ДОСВІД, СОЦІАЛЬНЕ СЕРЕДОВИЩЕ**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ I: ТЕОРЕТИЧІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ</b>	
1.1. Історія вивчення феномену соціально-психологічної адаптації особистості у зарубіжній та вітчизняній науці.....	14
1.2. Поняття соціально-психологічної адаптації особистості: різновиди, складові, основні характеристики.....	22
1.3. Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів.....	30
Висновок до першого розділу.....	38
<b>РОЗДІЛ II: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ В ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ</b>	
2.1. Структура та методи дослідження.....	40
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	47
2.3. Математично-статистична обробка результатів емпіричного дослідження .....	52
Висновки до другого розділу.....	56
<b>РОЗДІЛ III: ПСИХОЛОГІЧНЕ СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНІЙ АДАПТАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ</b>	
3.1. Етапи психологічного сприяння професійній адаптації співробітників.....	58
3.2. Практичні рекомендації керівнику щодо сприяння професійній адаптації.....	61
3.3. Узагальнювальний етап експерименту.....	65
Висновки до третього розділу.....	74
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>77</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>80</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>87</b>

## ВСТУП

**Актуальність роботи.** Успішна професійна діяльність особистості можлива за умови належного включення в колектив працівників. Головним елементом і основою соціально-психологічної адаптації будь-якого фахівця виступає його професійна адаптація. У контексті даного дослідження, корисними є результати пізнання різних сторін адаптації. Так, у психологічній науці поняття «професійна адаптація» розглядається з точки зору фізіології, психології, педагогіки (Г. Андрєєвої, З. Білоусова, Г. Балла, Л. Виготського, І. Вайнера, Л. Дзюбка, Ч. Кулі, Е. Кузьміна, Р. Кричевського, С. Максименка, Г. Міда, Р. Немова, Л. Орбан-Лембрик, Б. Паригіна, А. Петровського, М. Пірен, Г. Тарда та інших. та ін.).

Вчені розглядають адаптацію як складний і багатогранний психологічний процес на шляху становлення особистості та створення умов для її самореалізації в соціальному середовищі. Соціально-психологічну ж адаптацію визначають як взаємодію індивіда з соціальним оточенням щодо освоєння ним нової життєвої ситуації, як передумову подальшого розвитку особистості.

Дослідження В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик, А. Петровського, Б. Паригіна, Т. Титаренко, А. Фурмана доводять, що соціально-психологічна адаптація особистості в групі пов'язана з періодами зміни діяльності та соціального оточення людини і забезпечується функціонуванням певної системи механізмів (рефлексії, емпатії, прийому соціального зворотного зв'язку тощо).

Аналіз наукової літератури, з проблем адаптації до професійної діяльності свідчить про відсутність на сьогоднішній день єдиного підходу у вивченні даного феномену. Так, О.В. Нікітіна розглядає психологічні особливості мотиваційних диспозицій в процесі професійної адаптації; Т.В. Дахіна вивчають психологічні особливості професійної адаптації; А.С. Рубан розглядає тимчасову динаміку соціальних установок в процесі професійної адаптації; Є.Ю. Верескун вивчає вплив адиктивної поведінки на процес адаптації до професійної ролі; В.Я. Тернопол розглядає суб'єктно-структурні детермінанти професійної адаптації.

Специфіка професійної адаптації визначається тим, що її результати вимірюються опосередковано. Механізм професійної адаптації спирається на внутрішні особливості адаптаційного процесу. Чим вищий рівень професійної адаптації, тим швидше зростає його майстерність та вміння.

Незважаючи на практичну затребуваність системного розкриття феномену соціально-психологічної адаптації в професійному колективі багато аспектів залишаються недостатньо розкритими.

Актуальність дослідження полягає у необхідності систематизувати існуючі погляди зарубіжних та вітчизняних вчених на проблему соціально-психологічної адаптації та з'ясувати особливості прояву її у професійному колективі.

**Об'єкт дослідження** – соціально-психологічна адаптація особистості.

**Предмет дослідження** – соціально-психологічна адаптація випускників ЗВО в професійному колективі при першому працевлаштуванні.

**Мета дослідження** – виявлення особливостей соціально-психологічної адаптації випускників ЗВО у трудовому колективі при першому працевлаштуванні.

**Гіпотеза:** процес трудової адаптації працівника та організації буде більш успішним, за умови визначення і прийняття своєї соціальної ролі в колективі та наявності у ньому сприятливого соціально-психологічного клімату.

Для досягнення мети поставлені наступні **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати теоретичні аспекти соціально-психологічної адаптації особистості у вітчизняній та зарубіжній психологічній літературі.

2. Обґрунтувати методи та організацію дослідження соціально-психологічної адаптації в професійному колективі.

3. Емпіричним шляхом визначити особливості соціально-психологічної адаптації випускників ЗВО в професійному колективі при першому працевлаштуванні.

4. Розробити практичні рекомендації для керівників та запропонувати етапи сприяння професійній адаптації співробітників; перевірити їх ефективність.

**Методи дослідження:**

Теоретичний метод: аналіз, синтез, систематизація, узагальнення, які дали можливість наукового осмислення отриманих даних.

Емпіричні методи:

- психодіагностичний метод, який включав такі методики:

1. Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда.
2. Методика О.Ф. Фідлера з оцінки соціально-психологічного клімату в групі.
3. Методика «Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати» В. Маклені.
4. Методика «Оцінка способів реагування у конфлікті» К.Н. Томаса.

- статистичні методи обробки отриманих даних: U-критерію Манна-Уїтні, T - критерію Вілкоксона, кореляційний аналіз.

#### **Характеристика вибірки:**

У дослідженні взяли участь 37 респондентів із 3 різних організацій (ПрАТ «СК Надійна» , ПО «ІГОЛАН» , КП МА «Київ»). Респонденти були поділені на 2 групи: контрольну групу (КГ), яка містила 18 учасників і експериментальну (ЕГ) – 19 учасників.

**Наукова новизна отриманих результатів.** Проаналізовані та структуровані результати досліджень зарубіжних та вітчизняних вчених з проблематики соціально-психологічної адаптації (В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик, А. Петровського, Б. Паригіна, Т. Титаренко, А. Фурмана та ін.).

Дістало подальшого розвитку проблема соціально-психологічної адаптації випускників ЗВО у трудовому колективі при першому працевлаштуванні.

На основі результатів емпіричного дослідження сформульовані практичні рекомендації для керівників та етапи психологічного сприяння професійній адаптації співробітників.

**Практичне значення отриманих результатів:** кваліфікаційна робота розширює існуючі уявлення про особливості соціально-психологічної адаптації в професійному колективі. Отримані в результаті дослідження дані можна використовувати для надання рекомендацій для організацій, де є проблема з низьким рівнем соціально-психологічної адаптації співробітників.



# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

### 1.1. Історія вивчення феномену соціально-психологічної адаптації особистості у зарубіжній та вітчизняній науці

Взаємодія суспільства й особистості передбачає зв'язок індивідуального й соціального. Кожна суспільна подія, ситуація, процес є, з одного боку, результатом діяльності людей, з іншого боку – умовою і причиною їх власного розвитку. Розкриваючи динаміку взаємодії особистості й соціального середовища, В. Зеньківський писав: —...життя завжди й скрізь соціальне, воно знає не тільки окремих людей, а і їх живу й цілісну сукупність, і тільки в цій живій і цілісній сукупності розвивається окрема людина [17].

Соціально-психологічна взаємодія особистості й суспільства є умовою їх комфортного функціонування у великих і малих соціальних групах. Комфортність передусім залежить від успішності адаптації особистості до нових умов та вимог, які висуває нове оточення. Проблема психологічного забезпечення адаптації людини до мінливих умов життя й діяльності особливо гостро заявляє про себе на переломних етапах розвитку суспільства.

Феномен адаптація (пристосування) посідає одне з ключових місць у дослідженні живого організму. Механізми адаптації, вироблені в результаті тривалої еволюції, забезпечують можливість існування організму в мінливих умовах середовища. Завдяки процесу адаптації можливе оптимальне функціонування всіх систем організму, збалансованість у системі людина- середовище, а також забезпечення рівноваги між впливом організму на середовище і зворотнім його впливом на людину [4].

Терміном «адаптація» означено, з одного боку, стан пристосування людини до умов навколишнього оточення, з іншого – процес пристосування людини до

непостійних умов, які передбачають взаємний характер адаптації людини в середовищі [63].

У науковій літературі проблема адаптації особистості в широкому і вузькому сенсі цього поняття, вивчається фахівцями різних наукових галузей. У широкому філософському, аспекті адаптацію розуміють як будь-яку взаємодію індивіда та середовища, як спосіб зв'язку особистості з макросоціумом, при цьому, особлива увага приділяється аспекту зміни суспільного становища людини, набуттю нової соціальної ролі, тобто адаптація співвідноситься з соціалізацією. Адаптація у вузькому значенні розглядається як пристосування особистості до умов мінливого мікросоціуму без урахування особливої взаємодії з ними [34].

Прикладні аспекти адаптації особистості досліджуються С. Артемовим, О. Борискіним, М. Будякіною, А. Русаліною, Т. Вершиніною, А. Назимовою, О. Морозом та іншими. У прикладних галузях (медичній психології, психології девіантної поведінки, дезадаптації тощо) приділяється увага забезпеченню адаптації індивіда до певного середовища й подоланню його дезадаптації (І. Булах, Т. Драгунова, Л. Жезлова, Л. Закутська, А. Захаров, В. Каган, І. Кон, М. Кле, О. Личко, А. Прихожан, І. Сабанадзе, Н. Толстих, М. Раттер, Г. Чуткіна, Т. Юферєва, О. Яковлєва та інші).

Універсальний характер тенденції до встановлення рівноваги між компонентами реальних систем – це те головне, на думку Г. Балла, на що слід опиратися при тлумаченні процесу адаптації. Тенденція до досягнення рівноваги, яка є одним із проявів принципу закономірності буття, має місце на всіх рівнях розвитку матерії, охоплює всі форми її руху, від фізичної до соціальної. Починаючи з біологічної форми руху, на думку Г. Костюка, -стан рівноваги тимчасово відносний, він весь час порушується процес же урівноваження постійний [7; 8].

Уперше термін адаптація, в науковий обіг, був уведений Г. Аубертом і вживався в медицині та біології, де означав зміну чутливості аналізаторів під впливом пристосування органів чуття до подразників. Надалі зафіксовано вживання цього терміна в широкому розумінні, а саме як будь-яке пристосування живого організму

до власного існування. Починаючи з робіт К. Бернара [12], адаптація розглядається як сукупність динамічних утворень, як співвідношення між системами.

Французький фізіолог К. Бернар одним з перших почав вивчати проблему функціонування живого організму як цілісної системи. Він висунув гіпотезу про те, що будь-який живий організм, у тому числі й організм людини, існує завдяки можливостям постійно зберігати сприятливі для свого існування параметри внутрішнього середовища організму, а це, в свою чергу, відбувається завдяки тому, що всі його системи і процеси перебувають у рівновазі; доки ця рівновага зберігається, організм живе і діє [54].

Таким чином, на думку К. Бернара, постійність внутрішнього середовища – це умова вільного життя, однак, життєдіяльність організму забезпечується не тільки прагненням до внутрішньої рівноваги всіх систем, але й постійним урахуванням факторів, які впливають на організм з зовні. Тому організм у своєму прагненні до внутрішньої рівноваги повинен одночасно пристосовуватись до умов нового середовища, в якому він перебуває. Це явище визначає сутність адаптації і є основним положенням концепції К. Бернара, згодом розвинутої та доповненої У. Кенноном, якому належить введення в науковий обіг для визначення сталості внутрішнього середовища терміна - гомеостаз. Він вважав, що гомеостаз досягається завдяки процесу адаптації під час взаємодії організма та середовища. Учений розглядав гомеостаз і як внутрішній стан, і як відношення в системі організм – середовище. Згідно зі сформульованим принципом гомеостазу, усі процеси, що відбуваються в організмі, спрямовані на зберігання стану рівноваги як відповідь на негативний вплив середовища [67].

Ф. Березін, ґрунтуючись на гомеостатичних уявленнях У. Кеннона, зазначав, що процес адаптації реалізується щоразу, коли в системі організм-середовище виникають значні зміни і забезпечує формування нового гомеостатичного стану, що дає змогу досягти максимальної ефективності фізіологічних функцій і поведінкових реакцій [11].

Сучасні уявлення про адаптацію базуються на працях П. Анохіна, М. Введенського, І. Павлова, І. Сеченова, Г. Сельє, О. Ухтомського, та інших.

Головним положенням теорії І.Сеченова є ідея про єдність організму та середовища, взаємодія яких є необхідною умовою виникнення та розвитку адаптації, тобто організм без зовнішнього середовища, яке підтримує його існування, неможливий. Тому дослідник вважає, що складовою визначення організму повинно бути середовище, котре впливає на нього і без якого існування організму [23].

Учення І. Павлова, зокрема принцип історичної (еволюційної) детермінованості відношення організму до середовища, а також еволюційної детермінованості будь-якої форми реактивності впливом зовнішнього середовища, та його вчення про пристосування тварин і людини на базі безумовних та умовних рефлексів, теорії другої сигнальної системи як одного з механізмів соціальної адаптації посідає головне місце в дослідженнях проблеми адаптації в медицині. За цим принципом, кожна матеріальна система може існувати як окремішність, доти доки її внутрішні сили тяжіння, зчеплення тощо врівноважуються із зовнішніми впливами, серед яких вона перебуває. Це стосується і будь-якого простого камінця і найскладнішої хімічної речовини й організму.

У своїх працях дослідник використовує термін - урівноваження, що є одним із головних для характеристики співвідношення процесів збудження та гальмування, роботи першої та другої сигнальних систем і навіть для визначення сутності людського мислення. Водночас І. Павлов наголошує, що розум є проявом найбільш тонкого співвідношення організму з довкіллям. Теорія про другу сигнальну систему стала однією із теорій механізмів адаптації [43].

Серед численних концепцій, які стосуються проблеми адаптації та її механізмів, В. Розов означив чотири, що набули найбільш широкого визнання. Це концепція гомеостазу, стресова концепція, психосоматичні концепції та концепція функціональних систем П. Анохіна [39].

Важливий внесок у розробку поширеного поняття адаптації зробив Ж. Піаже. Відповідно до його концепції і в біології, і в психології, адаптація розглядається як єдність протилежно спрямованих процесів акомодатії, асиміляції. Перший із них забезпечує модифікацію функціонування організму чи дію суб'єкта відповідно до умов середовища, другий змінює певні компоненти середовища, пристосовуючи

їх до структури організму або вносить їх до схем поведінки суб'єкта. Зазначені процеси тісно пов'язані один з одним. Ж. Піаже вважав, що як нема акомодатії без асиміляції (попередньої або поточної), так нема й асиміляції без акомодатії [38].

Г. Балл згідно з зазначеною концепцією відзначає, що адаптація може розумітися вузько як підпорядкування індивіда практично незалежному від нього середовищу. При цьому середовище трактується як безпосереднє оточення індивіда або, в будь-якому разі, вважається досить обмеженим в просторі й часі, тобто поняття адаптації не може виступати в ролі пояснювального принципу при аналізі функціонування (тим більше розвитку) особистості. Автор наголошує, що визначальну роль у соціальній поведінці особистостей середнього рівня відіграють процеси акомодатії, а для особистостей вищого рівня – процеси асиміляції. Розглядаючи застосування поняття адаптації в психології, Г. Балл наголошує на двох моментах: – взаємозумовленості акомодатії й асиміляції, опосередкуванні ними один одного; на залежності характеру адаптаційних процесів від стадії онтогенезу [7; 8].

Детальний аналіз дефініції, наведений у дослідженні Т. Середи [25], охоплює сорок шість визначень, спільним в яких залишаються такі складові: процес адаптації завжди передбачає взаємодію двох об'єктів; взаємодія розгортається в особливих умовах дисбалансу та непогодженості між системами; основною метою такої взаємодії є певна координація між системами, сутність і характер якої може варіювати в досить широких межах.

В. Казначеев [32] дає чотири визначення адаптаційного процесу залежно від вихідних критеріїв: термодинамічних, кібернетичних, біологічних, фізіологічних, водночас визначаючи два аспекти розгляду адаптації – статичний і динамічний. З одного боку, адаптація розглядається як властивість саморегулятивної системи, що забезпечує стійкість до умов зовнішнього оточення, з іншого розглядається як динамічне утворення, безпосередній процес пристосування до умов зовнішнього середовища. Адаптаційні характеристики властиві будь-якому живому організму від примітивного до найскладнішого.

На сучасному етапі вченими досліджуються концептуальні положення загальної теорії адаптації, основні її концепції, згідно з якими адаптація – багатоаспектний

процес, утворений взаємодією організму з довкіллям та його участю в різних видах активності (А. Виготський, В. Войтко, І. Милославова В. Паршина, та інші).

Відповідно до концепції розвитку особистості в онтогенезі, розробленою А. Петровським [37], рушійною силою розвитку особистості є подолання суперечностей між потребами особистості в персоналізації й об'єктивною зацікавленістю певної спільноти (референтної для індивіда) приймати лише ті прояви індивідуальності, які відповідають завданням, нормам і умовам функціонування й розвитку цієї спільноти. Перехід на новий етап розвитку особистості визначається ззовні, соціальними причинами, а особливості перебігу цього періоду детерміновані характером особистісного розвитку на попередньому етапі.

Сутність концепції полягає в тому, що розвиток особистості у відносно стабільному середовищі здійснюється через проходження трьох фаз: адаптації, індивідуалізації й інтеграції, котрі виступають мікроциклами загального розвитку.

А. Петровський вважає, що адаптація передбачає активне засвоєння норм і цінностей групи й виникає як рівень підпорядкування (зовнішнього) новим вимогам і правилам; індивідуалізація характеризується самовираженням і самоактуалізацією і є етапом конфліктів та спроб самоствердження; інтеграція – це конструктивне самовираження особистості, завоювання свого місця в групі, коли право особистості на самовизначення визнано групою

В. Сержантов визначає чотири стадії перебігу процесу адаптації:

- гіперфункція наявних функціональних систем організму, що характеризується зрушенням гомеостазу та реалізацією стрес-синдрому, сутність якого полягає в активізації ролі фактора перепрограмування адаптаційних можливостей організму на розв'язання нових завдань;
- формування системного структурного відбитку, тобто змісту довготривалої адаптації за рахунок ліквідації порушень гомеостазу та поступового зменшення стрес-синдрому;
- завершення довготривалої адаптації за відсутності стрес-синдрому та наявності достатнього рівня пристосування до середовища та відповідних ситуацій;

- стадія знесення та функційної (функціональної) недостатності, зумовленої важким тривалим стресом, необхідністю неодноразових переадаптацій та негайних змін адаптаційних програм [71].

Останнім часом набув поширення системний підхід до розгляду адаптації. Дослідники (Л. Дика, В. Козначеева, Ц. Короленко, М. Корольчук, та інші) дають визначення адаптації та розкривають сутність її системних позицій, підкреслюють необхідність вивчення адаптації як відкритої системи, для котрої характерним є стан рухливої рівноваги, що зберігає постійність структур лише в процесі безперервного обміну й руху всіх компонентів системи. Основним результатом адаптації при цьому є врівноваження за рахунок набуття нової системної якості.

У психологічному словнику за редакцією В.Зінченка й Б.Мещерякова подається таке визначення адаптації: Адаптація у широкому розумінні – пристосування до навколишніх умов [13].

Адаптація людини має два аспекти – біологічний і психологічний. Перший, загальний для людини й тварин, означає пристосування організму до умов середовища, які змінюються: температури, атмосферного тиску, вологості, освітленості та інших фізичних умов, а також до змін в організмі: захворювання, втрата будь-якого органу, або обмеження його функцій [30]. Психологічний аспект адаптації частково поєднується з поняттям соціальної адаптації -пристосування людини як особистості, до існування в суспільстві відповідно до вимог цього суспільства і здійснюється шляхом засвоєння його норм і цінностей (як у широкому сенсі, так і щодо найближчого соціального оточення – суспільній групі, трудовому колективі, родині) [36; с.26].

У психологічній літературі [26; 28; 29] виділяють три функціональних рівні адаптації: фізіологічний, психологічний і соціальний, при цьому говорять про фізіологічну, психологічну, соціальну адаптацію, а також психофізіологічну та соціально-психологічну адаптацію. Кожна з них має власне трактування:

- *фізіологічна* являє собою стійкий рівень активності і взаємозв'язку функціональних систем, органів і тканин, а також механізмів управління, що забезпечує нормальну життєдіяльність організму і трудову активність людини в

різних (у тому числі й соціальних) умовах існування, здатність до відтворення здорового потомства;

– *психологічна* – це процес взаємодії особистості з середовищем, за якого особистість повинна враховувати особливості середовища й активно впливати на нього, щоб забезпечити задоволення основних потреб і реалізацію значимих взаємин;

- *соціально-психологічна* – як аспект психічної адаптації, що забезпечує організацію мікросоціальної взаємодії, формування адекватних міжособистісних взаємин, урахування експектацій оточення й досягнення соціально-значимих цілей;

- *психо-фізіологічна* – це процес, зумовлений зміною в психофізіологічному стані людини під впливом дезадаптаційних факторів, що потребує одночасної та узгодженої взаємодії функціональних підсистемна всіх рівнях цілісної системи з метою ефективного забезпечення діяльності в нових умовах [50, 51].

## **1.2. Поняття соціально-психологічної адаптації особистості: різновиди, складові, основні характеристики**

Істотними особливостями, що якісно відрізняють соціально- психологічну адаптацію від інших, виступають: здатність соціально- психологічній адаптації відбуватися, переважно, за типом адаптації до постійно змінного середовища, що визначає необхідність зсуву акцентудосліджень із стану адаптованості на властивість особистості; відсутність у процесі соціально-психологічної адаптації чітких обмежень і здатність розгортатися протягом усього часу розвитку людини; для соціально- психологічної адаптації характерна унікальність способів адаптації, високий ступінь реалізації активної перетворювальної функції як особистості, так і середовища; основна мета її не пристосування, а самореалізація особистості [19; 20].

В. Москаленко визначає соціальну адаптацію як одну з функцій процесу соціалізації особистості і трактує її як засвоєння індивідом соціальних норм,



суспільних цінностей, значень, символів, сприйняття соціальних стереотипів, стандартизацію мови, жестів, характерних для індивідів конкретного суспільства, формування соціального характеру особистості [42].

За визначенням Л. Орбан-Лембрик, соціальна адаптація – це вид взаємодії особистості із соціальним середовищем, під час якого відбувається узгодження вимог та очікувань обох сторін [44].

П. Белкін визначає соціальну адаптацію як, по-перше, постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального оточення; по-друге, як результат цього процесу. Співвідношення цих компонентів, що визначає характер поведінки, залежить від мети і ціннісних орієнтацій індивіда, можливостей їх досягнення в соціальному оточенні [35].

Соціально-психологічна адаптація є поєднанням психологічної та соціальної.

У науковій літературі соціально-психологічна адаптація тлумачиться як елемент діяльності, функцією якої є освоєння відносно стабільних соціальних умов, розв'язання типових проблем, що повторюються, шляхом використання прийнятих способів соціальної поведінки, дії [47].

Важливим аспектом соціально-психологічної адаптації є набуття індивідом соціальної ролі, чим і обумовлено розгляд соціальної адаптації як одного з основних соціально-психологічних механізмів соціалізації особистості та показника її зрілості. У такому разі наголошується на активності особистості в процесі засвоєння соціального досвіду, оскільки при соціалізації людина не тільки засвоює соціальний досвід групи, але й суб'єктивно перетворює його на особистісні соціальні установки, соціальні очікування, ціннісні орієнтації, тобто від адаптації залежить успішність проходження основних етапів соціалізації: інтеграції та індивідуалізації. Результати інтеграції та індивідуалізації є складовою найбільш важливих соціально-психологічних процесів, від яких суттєво залежить суб'єктивний добробут особистості [24; 66; 69; 70].

О. Налчаджяном [43] запропоновано загальну класифікацію різновидів соціально-психологічної адаптації особистості, згідно з якою виокремлено нормальну, девіантну й патологічну. Нормальна – це такий адаптаційний процес, що

сприяє стійкій адаптивності особистості в типових проблемних ситуаціях без патологічних змін її структури і, водночас, без порушень норм тієї соціальної групи, до якої належить особистості. У межах нормальної адаптації автор розглядає нормальну захисну адаптацію, нормальну незахисну адаптацію і змішані адаптивні комплекси її.

На думку С. Максименка, соціально-психологічна адаптація – це процес взаємодії особистості з середовищем, за якого особистість повинна зважати на особливості середовища й активно впливати на нього, щоб забезпечити задоволення основних власних потреб і реалізацію значимих зв'язків. Це визначення дає можливість стверджувати, що соціально- психологічна адаптація також є однією з умов розвитку індивідуальності, наявність стійких рис у якої може бути одним із непрямих показників адаптаційного процесу, у будь-якому разі на інтраособистісному рівні. Однак у деяких випадках індивідуальність може перешкоджати адаптації особистості в певній групі, тому одного цього показника недостатньо. Суттєву роль при цьому відіграють механізми утвердження, розвитку індивідуальності в соціальному середовищі, у певному колективі чи групі [17; 30; 60].

Варто зазначити, що соціально-психологічна адаптація є процесом встановлення оптимальних стосунків та соціального оточення в результаті спільної діяльності, за допомогою сформованих у процесі життєдіяльності адаптаційних механізмів. Адаптаційний механізм, на думку В. Леонтьєва, включає певні діяльнісні здібності, уміння, навички, психофізіологічні, психоемоційні компоненти, різноманітні інтелектуальні властивості та фрустраційні реакції. Однак основним компонентом адаптаційного механізму вчений вважає результат діяльності, який і формує цей механізм. Самі типи адаптаційних механізмів забезпечуються вираженими індивідуально-типологічними якостями людини: волювими, пластичністю особистості, гнучкістю в судженнях, здібністю емоційно реагувати на зовнішні впливи, властивістю домінувати [2; 25].

Соціальна психологія розглядає особистість як представника певної соціальної групи й акцентує увагу на тому, що соціальні впливи, спрямовані на особистість,

перетворюються на її внутрішні умови, які разом із біологічними задатками обумовлюють активність особистості. Проблема пристосування особистості залежить від її здатності до адаптації, а це в свою чергу, є проявом адаптаційних можливостей системи вищої нервової діяльності, оскільки головна роль у цьому процесі належить психічній сфері людини у вигляді переробки відповідної інформації та суб'єктивного відображення дійсності [44].

Адаптаційні можливості людини зумовлюють ефективність адаптації, визначають шляхи її оптимізації і здебільшого залежать від психологічних особливостей людини. У соціально-психологічному плані вони закладаються ще в дитинстві у процесі формування особистості, при взаємодії з різними людьми й колективами, успішної чи неуспішної поведінки в незвичних обставинах [1].

М. Агаджанян справедливо зауважує, що адаптаційні можливості проявляються лише в реальних умовах життя та залежать від рівня індивідуального здоров'я [4; 5].

Існує думка, якої дотримуємося і ми, що рівень адаптаційних можливостей кожної людини відображає рівень розвитку суспільства в цілому, рівень розвитку соціальних взаємин, економіки, науки, культури.

Соціально-психологічна адаптація пов'язана з індивідуальними властивостями людини і її позицією в суспільстві, тобто адаптація особистості в соціальному оточенні тісно пов'язана зі становленням індивідуальності та можливістю реалізації особистісних настанов у конкретних суспільних умовах. Соціально-психологічна адаптація традиційно виділяється серед інших видів адаптації на основі локалізації середовища, з яким взаємодіє індивід. Тому саме соціальне середовище визначає можливості і характер цієї взаємодії. Процес активного пристосування індивіда до цього середовища є соціальною адаптацією, що має неперервний характер, але найбільше виявляється під час зміни діяльності людини і її соціального оточення [10, с.11].

Психологічний, точніше, особистісний аспект адаптації, на думку Л.В.Литвинової, полягає у пристосуванні особистості до існування в соціумі у відповідності з його нормами і вимогами, а також відповідно до потреб, мотивів та

інтересів самої особистості. Основним проявом психологічної адаптації вважається взаємодія особистості з оточенням та її діяльна активність [9, с.7].

Вивчення проблеми адаптації в психології включає концепцію соціальної обумовленості психічного, концепцію єдності процесів акомодатії й асиміляції, концепцію стресу, концепції соціально-психологічних особливостей адаптації [71, с.34].

Відповідно до загальної теорії соціально-психологічної адаптації варто звернути увагу на основні характеристики Н.Н. Мельникової [71] цього процесу:

- Процес соціально-психологічної адаптації не має чітких меж і розгортається протягом усього періоду онтогенетичного розвитку особистості;
- Реалізація активної перетворюючої функції як особистості, так і середовища;
- Індивідуалізація способів адаптації та їх унікальність;
- Головною метою соціально-психологічної адаптації є не пристосування, а самореалізація особистості [71].

Аналізуючи проблеми адаптації особистості студента як члена суспільних відносин, доцільно виокремити погляди І. Милославової [74], що подає розгорнуту типологію соціальної адаптації, яка за психологічним змістом включає в себе: переадаптацію – становлення психологічної настанови на адаптацію, дезадаптацію – відвикання від звичних умов життя, дисадаптацію – нездатність пристосуватися до нових умов соціального середовища. На її думку, на рівні «особистість-середовище» біологічний тип адаптації змінюється новим типом адаптації – соціальним, який характеризується творчим характером [74].

На думку В.П. Казміренка, соціально-психологічна адаптація включає:

- Професійно-фахову адаптацію, що зумовлює пристосування до змісту, умов та самостійної організації навчальної діяльності, формування навичок навчальної та наукової роботи;
- Соціально-психологічну адаптацію як таку, що зумовлює активне чи пасивне пристосування особистості до оточення, побудови стосунків у студентських групах, формування стилю особистої поведінки;

- Соціально-фахову адаптацію як прийняття суспільних вимог до майбутньої професійної діяльності [47, с.76].

Важливою умовою соціально-психологічної адаптації є ефективність групової діяльності. Від успішності адаптації першокурсника у навчальній групі залежить мотивація членства в цій групі, а наслідком її може бути відрахування або успішність. А.Н. Налчаджян описує адаптованість особистості в групі як стан, що дозволяє без тривалих конфліктів і фрустрації, проявляти свої творчі, конструктивні можливості, переживати самоствердження і особисту самоцінність [77, с.42].

Різні психологічні напрямки та школи традиційно робили різні акценти в трактуванні явищ соціально-психологічної адаптації [77].

Представник біхевіоризму Р. Хенкі визначає соціально-психологічну адаптацію як стан, в якому потреби індивіда, з одного боку, і потреби середовища – з іншого, повністю задоволені. Це стан гармонії між індивідом і природним чи соціальним середовищем. Крім того, адаптація – це також і процес, за рахунок якого цей гармонійний стан досягається [62, с.37].

Прихильники інтеракціонізму, зокрема Л. Філіпс, вважають що всі різновиди адаптації обумовлені як внутрішньопсихічними чинниками, так і факторами середовища. Вони розуміють поняття «ефективної адаптації особистості» як таке, що при своїй реалізації відповідає мінімальним вимогам і очікуванням суспільства. Інтеракціоністи вважають, що особистість, яка реалізує «ефективну адаптацію», не ігнорує проблемні ситуації, а використовує їх у своїх цілях та домаганнях.

Згідно з теорією психоаналізу, адаптація містить в собі процеси, пов'язані з конфліктними ситуаціями та процеси, що входять у вільну від конфліктів сферу особистості. Г. Гартманн та інші психоаналітики розрізняють поняття адаптації як процесу і адаптованості як результату цього процесу. В успішно адаптованій особистості не порушена продуктивність, психічна рівновага та здатність насолоджуватись життям [3, с.74].

Один із творців гуманістичної психології К. Р. Роджерс у структурі особистості найголовнішою вважав Я-концепцію, яка утворюється внаслідок взаємодії суб'єкта із зовнішнім, насамперед, соціальним середовищем. Створена ним система

психотерапії спрямована на усунення дисонансу між реальним досвідом і Я-концепцією. Наявність дисонансу активізує дію механізму психічного захисту, що може призвести до психологічної дезадаптації особистості. Її ознакою є переживання довготривалих внутрішніх і зовнішніх конфліктів, а також відсутність можливості знайти психічні механізми та форми поведінки, необхідні для їх розв'язання [6].

На думку А.А. Налчаджяна, дезадаптивним можна назвати такий перебіг внутрішньо-психічних процесів і поведінки особистості, які не сприяють розв'язанню проблемної ситуації, а навпаки, посилюють труднощі і ті неприємні переживання, які ця ситуація викликає [43].

Він виділяє три основних різновиди соціально-психологічної дезадаптації особистості:

- Тимчасова дезадаптованість, яка усувається за допомогою адекватних адаптивних предметних, соціальних і внутрішньопсихічних дій.
- Стійка ситуативна дезадаптованість, яка проявляється тоді, коли особистість не знаходить шляхів і засобів адаптації у певних соціальних ситуаціях (наприклад, у складі певних соціальних груп), хоча і здійснює певні спроби до адаптації.
- Загальна стійка дезадаптованість, що є станом перманентної фрустрованості, яку зумовлюють паталогічні захисні механізми.

Для особистості студента найбільш характерною є тимчасова дезадаптація, коли, опинившись в проблемній ситуації, до неї необхідно адаптуватись, маючи певну мотивацію і вимоги з боку соціального середовища, яке вимагає виконання адаптивних дій. Так, наприклад, опинившись в новій навчальній групі, де функції і взаємини з іншими студентами ще не визначились і перебувають у стані становлення, особистість переживає стан тимчасової дезадаптованості.

Нормальною є така адаптація, яка сприяє стійкій адаптованості особистості в типових проблемних ситуаціях без паталогічних змін її структури, і, одночасно, без порушень норм тієї соціальної групи, в якій протікає її активність.

До девіантної адаптації належать процеси соціально-психологічної адаптації, які забезпечують задоволення потреб людини у певній групі або соціальному

середовищі, в той час як очікування інших учасників соціального процесу не виправдовуються такою поведінкою.

І, нарешті, патологічна адаптація – це такий соціально-психологічний процес, така активність особистості в соціальних ситуаціях, яка повністю або частково здійснюється за допомогою патологічних механізмів і форм поведінки і призводить до виникнення патологічних форм характеру.

При діагностиці адаптації за внутрішнім критерієм використовуються методики для визначення рівня тривожності, самооцінки, проєктивні методики, і метод семантичного диференціалу. Діагностика за зовнішнім критерієм містить об'єктивні показники успішності діяльності індивіда. Для її дослідження доцільно використовувати аналіз документів, тести успішності, анкетування, інтерв'ю або бесіду, соціометрію.

Для вивчення адаптаційного потенціалу особистості використовується діагностика особистісних рис, що традиційно належать до адаптивних, також визначається стиль адаптивної поведінки особистості.

Для вимірювання параметрів адаптації як процесу застосовують методи дослідження адаптивної поведінки та копінг-стратегії. Найбільш загальна класифікація стратегій поведінки містить у своїй основі три суттєві показники – характеристики процесу адаптації: 1) контактність чи уникнення, 2) спрямованість змін (змінюється середовище – змінюється сам індивід), 3) активність – пасивність індивіда [45].

При дослідженні процесу адаптації потрібно описати усі зміни, що відбуваються з особистістю на трьох рівнях: емоційному, когнітивному і поведінковому; охарактеризувати завдання, які вирішує особистість на кожному з цих етапів [53].

Узагальнюючи вищезазначене, слід підкреслити, що соціально-психологічна адаптація традиційно виділяється серед інших її видів на основі локалізації середовища, з яким взаємодіє індивід. Тому соціальне середовище визначає можливості і характер цієї взаємодії, а психологічний аспект адаптації відображає хід пристосування особистості до існування в соціумі у відповідності з його нормами і

вимогами, а також відповідно з потребами, мотивами та інтересами самої особистості. У зв'язку з цим, під соціально-психологічною адаптованістю розуміють стан оптимальної відповідності особистості та соціального оточення у процесі здійснення обраної діяльності.

### **1.3. Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів**

У педагогічному словнику С. Гончаренка термін «адаптація професійна» трактується як процес або результат процесу пристосування працівника у початковий період його роботи до особливостей робочого місця [15].

Професійна адаптація передбачає, зазначала В. Колесникова:

усвідомлення новим працівником цілей і мотивів у професії;

включення в професійну команду, освоєння відносин і правил поведінки в колективі;

прийняття завдань, результатів, засобів та умов професійної діяльності.

Процесу адаптації до роботи сприяє добра підготовка людини до виконання певної роботи, а також її кмітливість, самостійність і відповідальність, допомога з боку старших та колег по праці. Професійна адаптація це найважливіший етап процесу професійного самовизначення людини. На цьому етапі виявляються недоліки попередньої професійної орієнтації й професійної підготовки, здійснюється процес формування нових установок, потреб, інтересів у сфері праці й, нарешті, виявляється, наскільки життєві плани виявилися реальними. Тому адаптація є своєрідним критерієм ефективності профорієнтаційної роботи з молоддю [31].

*Професійна адаптація* – науково-обґрунтована система заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді професійної діяльності на конкретному робочому місці [46].

Багато дослідників вважають, що процес професійної адаптації починається безпосередньо на виробництві, інші затверджують, що початок цього процесу



проявляється ще в школі, і підрозділяють його на чотири періоди: підготовка до праці в школі, вибір професії, професійна підготовка, початок трудової діяльності.

У процесі адаптації відбувається активне включення особистості в ту або іншу соціальну, професійну групу, освоєння соціально-психологічних відносин у цій групі.

Весь загальний процес адаптації молодого працівника в умовах нового трудового колективу та засвоєння умов нового виробництва, як відзначають дослідники, може тривати до 3-х років.

Отже, у професійній адаптації можна виділити дві взаємозалежні сторони: професійну й соціально-психологічну.

Професійна адаптація містить у собі оволодіння необхідними знаннями, вміннями, навичками, умінням швидко орієнтуватися в різних виробничих ситуаціях, контролювати й програмувати свої дії [56].

Соціально-психологічна адаптація полягає в пристосуванні молодого працівника до правил поведінки, що діє в конкретній соціально-професійній групі. Сюди входить ознайомлення із цілями й завданнями колективу, його традиціями, відносинами між керівниками й підлеглими тощо.

У процесі пристосування до трудового колективу можна виділити три стадії:

- ознайомлення з новою ситуацією;
- стадія пристосування до цієї ситуації – працівник переорієнтується, визнає головні елементи нової системи цінностей;
- стадія асиміляції – повне пристосування до трудового колективу, засвоєння його установок.

За Є.О. Климовим [21] основними стадіями розвитку людини як суб'єкта праці (якщо брати з початку опанування професії) є такі:

1. "Оптант" – стадія підготовки до життя, до праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху. Оптація – це не стільки вказівка на вік, скільки на ситуацію вибору професії (людина, що знаходиться в ситуації професійного самовизначення називається "оптантом"; у ситуації "оптанта" цілком може виявитися і доросла людина, наприклад, безробітний).

2. "Адепт" – стадія професійної підготовки, яку проходить більшість випускників шкіл.

3. "Адаптант" – стадія входження в професію після завершення професійного навчання (продовжується від декількох місяців до 2 - 3 років).

4. "Інтернал" – стадія входження в професію як повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні.

5. "Майстер" – стадія, коли працівник помітно виділяється на загальному тлі (про нього можна сказати: "кращий" серед "гарних").

6. "Авторитет" – стадія, яка означає, що працівник став "кращим серед майстрів".

7. "Наставник" – стадія, яка характеризує вищий рівень роботи будьякого фахівця; працівник не просто чудовий фахівець у своїй галузі, але і Вчитель, здатний передати кращий свій досвід учням і втілити в них частину своєї душі.

Здійснений Е.Ф. Зеєром [31, с. 152 - 156] аналіз дає можливість виділити чотири основні особистісні складові професійного становлення фахівця:

1. *Спрямованість особистості*, яка характеризується системою домінуючих потреб, мотивів, відносин, ціннісних орієнтацій та установок. Компонентами професійної спрямованості є: • мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали); • ціннісні орієнтації (зміст праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан тощо); • професійна позиція (ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку); • соціально-професійний статус. На різних стадіях становлення ці компоненти мають різний психологічний зміст, зумовлений характером провідної діяльності і рівнем професійного розвитку особистості.

2. *Професійна компетентність* – сукупність професійних знань, умінь, а також способів виконання професійної діяльності. Її основні компоненти: • соціально-правова компетентність (знання й уміння в галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки); • спеціальна компетентність (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні задачі й

оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом);

- персональна компетентність (здатність до постійного професійного росту і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній праці);
- аутокомпетентність (адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій);
  - екстремальна професійна компетентність (здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, при аваріях, порушеннях технологічних процесів).

3. *Професійно важливі якості* – це психологічні якості особистості, що визначають продуктивність (продуктивність, якість, результативність і ін.) діяльності. Вони багатофункціональні і разом з тим кожна професія має свій ансамбль цих якостей. 4. Професійно значимі психофізіологічні властивості (зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо). Розвиток цих властивостей відбувається вже в ході освоєння діяльності. У процесі професіоналізації одні психофізіологічні властивості визначають розвиток професійно важливих якостей, інші, професіоналізуючись, здобувають самостійне значення.

Часто професійну адаптацію порівнюють із соціальною адаптацією. У психології під соціальною адаптацією розуміється процес активного пристосування індивіда до умов конкретного соціального середовища. Успішність цього процесу визначається не тільки особистісними особливостями людини, але і його морально-цінісними орієнтаціями, цілями й завданнями, які він прагне досягти у своїй професійній діяльності.

Хоча, як відзначають психологи, процес адаптації особистості до соціального середовища носить безперервний характер, ступінь інтенсивності його протікання може бути різною. Її значимість різко зростає зі зміною робочого місця, освоєнням нової професії [40; 41].

Для скорочення строків соціальної адаптації службами по роботі з персоналом підприємств і фірм розробляються й здійснюються такі заходи:

I. Для оперативного ознайомлення знову прийнятих працівників розробляються адаптаційні буклети, у яких вони можуть ознайомитися з різними аспектами діяльності підприємства, структурними схемами керування ним. У таких буклетах коротко викладається історія, цілі, місія, стратегія підприємства, функціональні обов'язки кожного підрозділу, прізвища, імена, по батькові керівників й їхніх заступників і приводяться номери контактних телефонів. Як правило, у таких документах називаються громадські організації, що діють на цьому підприємстві або в установі, форми соціальної захищеності й пільг, що поширюються на членів даного трудового колективу.

II. Кожен щойно прийнятий працівник або молодий фахівець ознайомлюється з перспективою своєї професійної кар'єри (можливістю підвищення кваліфікації, періодичністю перенавчання, умовами зростання заробітної плати тощо), а також критеріями, за якими буде оцінюватися ефективність його професійної діяльності. Досвід свідчить, що це сприяє не тільки скороченню строків соціальної адаптації, але й зниженню текучості кадрів.

III. Організується шефство досвідчених працівників над молодими фахівцями й знову прийнятими робітниками. Проводяться дослідження з вивчення соціально-психологічного клімату в колективі й розробляються конкретні заходи, спрямовані на його вдосконалювання й найшвидше входження в колектив молодих робітників, фахівців і знову прийнятих працівників. Процес соціальної адаптації вважається завершеним у тому випадку, коли знову прийнятий працівник починає брати активну участь у громадському житті свого підрозділу й підприємства [40; 41].

Дослідники виділяють три критерії оцінки психічної адаптації в умовах відповідної професійної діяльності. Успішність діяльності (виконання трудових завдань, підвищення кваліфікації, необхідна взаємодія на професійну ефективність), здатність уникати ситуацій, які створюють загрозу для трудового процесу й ефективно усувати загрозу, яка виникла (недопущення травм, аварій, надзвичайних подій), проведення діяльності без значимих порушень фізичного та психічного здоров'я. Комплексний підхід до оцінки психічної адаптації з врахуванням названих критеріїв зіставляє у диференційованих за цими критеріями групами особливостей

психодіагностичних показників, фізіологічних параметрів, характеристик, які безпосередньо забезпечують виконання професійних операцій.

Залежність між особливостями психічної адаптації й успішністю діяльності досліджували у різних професійних групах і ситуаціях, де поставлено високі вимоги до адаптивних механізмів у зв'язку з характером професії або конкретними умовами діяльності. Хоч особливості адаптації розрізняють у різних професійних групах, деяких закономірності універсальні [64].

До універсальних закономірностей належать значення для професійної діяльності *трьох комплексів психодіагностичних характеристик, які суттєві для ефективності психічної адаптації*: визначають рівень емоційної напруги і стійкості до стресу, особливості мікросоціальної взаємодії і міри адекватності міжособистісних стосунків, енергетичний потенціал і здатність до логічного структурування ситуації [65].

Вивчаючи параметри, які характеризують власне *психічну адаптацію*, треба оцінити як фізіологічні показники, які відображають функціонування інтегративних церебральних систем і вегетативно-гуморальне регулювання, так і особливості мікросоціальної взаємодії. Щоб вирішити багато завдань (зокрема в професійній сфері), треба цю сукупність характеристик доповнити показниками, які допоможуть судити про сенсомоторні функції, які суттєві для адаптаційного процесу.

Хоч процес психічної адаптації відбувається постійно і в будь-якому середовищі, значення таких досліджень особливо важливе у випадках, коли зростання напруженості адаптаційного процесу стосується великих контингентів (наприклад при освоєнні нових регіонів або при деяких видах діяльності, які характеризуються особливими умовами). Виявлення групи підвищеного ризику стосовно порушень психічної адаптації і періодів найімовірнішої реалізації такого ризику може допомагати своєчасному проведенню заходів, які попереджують ці порушення. Значимість для адаптивного процесу особливостей мікросоціального середовища і соціально-психологічних факторів збільшує реальність проведення таких заходів, оскільки фактори (на відміну від кліматогеографічних умов) піддаються

цілеспрямованому регулюванню, а їхню негативну дію можна нейтралізувати комплексуючими впливами.

*Адаптація персоналу* – це процес пристосування колективу до умов зовнішнього і внутрішнього середовища організації, що змінюються [68]. Адаптація працівника – це пристосування індивідуума до робочого місця і трудового колективу [68].

Розрізняють наступні етапи і форми адаптації персоналу:

- випробувальний термін тривалістю 3-6 місяців;
- адаптація молодих фахівців тривалістю до 3-х років;
- наставництво і консультування;
- розвиток людських ресурсів.

Виділяють два напрямки адаптації:

- первинний, тобто пристосування молодих співробітників, які не мають досвіду професійної роботи;

- вторинний, тобто пристосування працівників при переході на нові робочі місця.

*Психофізіологічна адаптація* – пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці. Професійна адаптація – повне і успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, її умов і організації.

*Соціально-психологічна адаптація* – це пристосування людини до виробничої діяльності, до нового колективу, його традицій і не писаних норм, до стилю роботи керівників. Виробничий колектив, як суб'єктивний фактор виробничого середовища, має складну структуру: формальну і неформальну. Працівникові властива потреба влитись в колектив.

Виділяються декілька етапів соціально-психологічної адаптації, які відрізняються мірою пристосування особистості до колективу.

Початковий етап: – зовнішня переорієнтація, коли працівник не визнає ціннісних орієнтацій даного колективу.

Другий етап – особистість і колектив взаємно визнають систему еталонів поведінки один одного, але не змінюють своїх позицій.

Третій етап – особистість приймає систему цінностей колективу, який теж під її впливом змінює свою систему цінностей.

### **Висновки до першого розділу**

У цьому розділі було теоретично з'ясовано, що проблема соціально-психологічної адаптації є однією з фундаментальних для психологічної науки і має міждисциплінарний характер.

У процесі тривалого наукового дослідження проблеми соціально-психологічної адаптації накопичено великий теоретичний та практичний матеріал, що розкриває різноманітність механізмів, факторів, які сприяють успішній адаптації.

Під соціально-психологічною адаптацією ми розуміємо процес включення особистості у взаємодію з соціальним середовищем, що передбачає орієнтування в ньому, усвідомлення проблем, що виникають у ході цієї взаємодії, та знаходження шляхів їх вирішення, вибір найбільш адекватної для нього діяльності в даних умовах з метою досягнення відповідності між собою (своїми інтересами, потребами, можливостями) та соціальним середовищем. Найбільш успішна адаптація має місце в тому випадку, коли потреби та потенціал особистості гармонують з потребами соціального середовища, до якого вона включена (малих та великих соціальних груп), з умовами навколишнього світу.

Дослідження В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик, А. Петровського, Б. Паригіна, Т. Титаренко, А. Фурмана доводять, що соціально-психологічна адаптація особистості в групі пов'язана з періодами зміни діяльності та соціального оточення людини і забезпечується функціонуванням певної системи механізмів (рефлексії, емпатії, прийому соціального зворотного зв'язку тощо).

Аналіз наукової літератури, з проблем адаптації до професійної діяльності свідчить про відсутність на сьогоднішній день єдиного підходу у вивченні даного феномену. Так, О.В. Нікітіна розглядає психологічні особливості мотиваційних диспозицій в процесі професійної адаптації; Т.В. Дахіна вивчають психологічні особливості професійної адаптації; А.С. Рубан розглядає тимчасову динаміку соціальних установок в процесі професійної адаптації; Є.Ю. Верескун вивчає вплив

адиктивної поведінки на процес адаптації до професійної ролі; В.Я. Тернопол розглядає суб'єктно-структурні детермінанти професійної адаптації.

У професійній адаптації можна виділити дві взаємозалежні сторони: професійну й соціально-психологічну. Професійна адаптація містить у собі оволодіння необхідними знаннями, уміннями, навичками, умінням швидко орієнтуватися в різних виробничих ситуаціях, контролювати й програмувати свої дії. Соціально-психологічна адаптація полягає в пристосуванні молодого працівника до правил поведінки, що діє в конкретній соціально-професійній групі. Сюди входить ознайомлення із цілями й завданнями колективу, його традиціями, відносинами між керівниками й підлеглими тощо.

Специфіка професійної адаптації визначається тим, що її результати вимірюються опосередковано. Механізм професійної адаптації спирається на внутрішні особливості адаптаційного процесу. Чим вищий рівень професійної адаптації, тим швидше зростає його майстерність та вміння. Інтегрованим суб'єктивним показником успішної трудової адаптації можна вважати загальну задоволеність працівника працею, морально-психологічним кліматом в колективі. У процесі виробничої адаптації не останнє місце займає особистісний потенціал працівника. Це сукупність рис і якостей працівника, які формують певний тип поведінки: впевненість в собі, товарицькість, здатність до самоствердження, врівноваженість, об'єктивність.

## **РОЗДІЛ 2**

### **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ В ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ**

#### **2.1. Структура та методи дослідження**

Інтегрованим суб'єктивним показником успішної трудової адаптації можна вважати загальну задоволеність працівника працею, морально-психологічним



кліматом в колективі. У процесі виробничої адаптації не останнє місце займає особистісний потенціал працівника. Це сукупність рис і якостей працівника, які формують певний тип поведінки: впевненість в собі, товарищескість, здатність до самоствердження, врівноваженість, об'єктивність і т.д. Поряд з перерахованими характеристиками важливе місце займають знання, освіту, досвід. Необхідно посправжньому використовувати свій досвід і робити висновки на майбутнє. Зокрема, за всіма цими критеріями можна судити і про рівень адаптації. Професійна адаптація може бути повною або неповною. Повна адаптація має місце, коли знання, навички, вміння, інтереси і установки людини відповідає даній професійній діяльності. Неповна адаптація може бути:

- а) робота подобається, але людина професійно непридатний до даної діяльності;
- б) є навички, але немає позитивної установки на професію.

Адаптація проходить швидше і успішніше, якщо правильно обрана професія. Вибір професії піддається управлінню шляхом цілеспрямованого формування особистих намірів і інтересів у молоді з урахуванням соціально-економічних потреб суспільства і приведенням у відповідність прагнень, особистих планів молоді з можливостями їх реалізації.

У чому головні складності соціально-психологічної адаптації молодих фахівців? По-перше, незважаючи на відносно сформовану регуляцію власної поведінки, сучасної молоді властива досить висока особистісна тривожність. Так, за своє майбутнє часто відчують страх 19% молоді, час від часу -60%, не відчуває ж страху -21% [16]. Мабуть, в несприятливих життєвих ситуаціях особиста тривожність може виступити домінуючим фактором низької соціально-психологічної адаптації до соціуму.

На професійну адаптацію молодих спеціалістів, на переконання О.О.Вертягіної, здійснюють вплив дві групи факторів: зовнішні та внутрішні стосовно суб'єкта адаптації. Зовнішні фактори –особливості змісту, характеру та умов здійснення професійної діяльності; внутрішні – психологічні особливості молодого спеціаліста. Науковець відзначає, що професійна діяльність (її зміст, характер, умови здійснення) задається адаптантові (суб'єкту адаптації) ззовні. Власне у процесі професійної

адаптації відбувається її інтеріоризація (освоєння та засвоєння) молодим спеціалістом [18; 48; 49].

Інша група причин пов'язана з їх ідеалістичними уявленнями про життя і роботі, завищеними вимогами до умов праці і початкового розміру зарплати. У багатьох сильний інфантилізм, відсутня впевненість в своїх силах. Все це так само заважає їх соціальної адаптації. Витоки проблем соціальної адаптації в трудовому колективі часто беруть початок задовго до працевлаштування, в момент вибору студентом спеціальності, іншими словами в системі професійної орієнтації. Численні дослідження показують, що при виборі професії, молоді люди часто не знають її основних характеристик, вимог, які вона пред'являє до фахівця, смутно уявляють реальні життєві перспективи, пов'язані з даною професією. Низька ступінь усвідомленості професійного вибору, часто, призводить в подальшому до небажання працювати за фахом, процес професійного самовизначення набуває тривалий і зтяжний характер, так як трудова мотивація тісно пов'язана з професійною орієнтацією.

Проблема адаптації нового працівника в колективі, освоєння нової роботи і досягнення високих результатів праці є важливим моментом в перші дні і місяці роботи. Управління адаптаційними процесами і запобігання дезадаптації молодого фахівця є в першу чергу завданням керівників, які супроводжують молодого фахівця на початкових стадіях його соціального і професійного становлення [22; 52].

Для визначення особливостей соціально-психологічної адаптації в професійному колективі та проведення корекції у разі виявлення її низького рівня, ми провели емпіричне дослідження. Дослідження проводилось у «польових» умовах, то для його проведення нами був обраний паралельний експеримент. На відміну від лінійного, у якому приймає участь одна група, без поділу на контрольну і експериментальну, паралельний експеримент передбачає наявність контрольної і експериментальної груп і заснований на порівнянні стану контрольованих і залежних змінних до і після експериментального впливу окремо у кожній групі. До початку експерименту в обох групах чітко фіксуються характеристики об'єкта. Після цього на експериментальну групу здійснюється цілеспрямований вплив, по завершенню якого

знову вимірюється стан обох об'єктів за їх контрольними характеристиками. На основі наявності відмінностей у цих характеристиках робиться висновок про результативність проведеного впливу на експериментальну групу.

Отже, **мета дослідження**: визначення особливостей соціально-психологічної адаптації випускників ЗВО у трудовому колективі при першому працевлаштуванні.

Поставлена мета привела до вирішення наступних завдань:

1. Підібрати методики для дослідження.
2. Провести експериментальне дослідження.
3. На основі отриманих даних зробити відповідні висновки.

**Гіпотеза**: процес трудової адаптації працівника та організації буде більш успішним, за умови визначення і прийняття своєї соціальної ролі в колективі та наявності у ньому сприятливого соціально-психологічного клімату.

Поняття успішності досить невизначене і складно піддається вимірюванню, тому ми вирішили що під успішністю ми будемо розуміти більш вагомі успіхи у пристосуванні співробітників до колективу у деякій групі з якою проводились спеціальні адаптаційні заходи, порівняно із групою, де такі заходи проведені не були. Тобто рівень соціально-психологічної адаптації мав статистично значуще змінитись.

Соціальна адаптація – як пристосування людини до умов соціального середовища - передбачає:

- адекватне сприйняття навколишньої дійсності і самого себе, для новачка це, у першу чергу, вміння почути більш досвідчених колег;
- адекватну систему відносин і спілкування з оточуючими, яка включає прийнятну для колективу поведінку в конфліктних ситуаціях;
- здатність до праці, навчання, до організації дозвілля та відпочинку;
- здатність до самообслуговування і самоорганізації, до взаємообслуговування в колективі;
- мінливість (адаптивність) поведінки відповідно до рольових очікувань інших [5; 14; 27; 33; 61 ].

Зазвичай необхідність адаптації виникає в зв'язку з кардинальною зміною діяльності людини і його соціального оточення, якою без сумніву є перше працевлаштування.

Між характером оцінки адаптації до професійного колективу і соціальним самопочуттям молодого працівника існує тісний взаємозв'язок: чим важче і довше йде процес адаптації, тим нижче його соціальне самопочуття [59].

У традиційному плані адаптація розглядається як сукупність трьох аспектів, які відображають основні напрямки діяльності:

- адаптація до умов професійної діяльності (приспособлення до іншого режиму праці та відпочинку, самостійного способу життя тощо);

- власне, адаптація до колективу (включення в робочий колектив, засвоєння його правил, традицій);

- адаптація до виконуваної діяльності (отримання (розвиток) практичних навиків, за необхідності набуття чи уточнення нових професійних знань, умінь і навичок, якостей) [58; С. 283].

У реальному житті ці аспекти нерозривно пов'язані між собою. Більше того, адаптація відбувається як нового співробітника до колективу, так і колективу до нового працівника. Для визначення впливу цих аспектів на успішність адаптації було здійснене емпіричне дослідження.

В експерименті взяли участь 37 респондентів із 3 різних організацій. Респонденти були поділені на 2 групи: контрольну групу (КГ), яка містила 18 учасників і експериментальну – 19 учасників.

Під час проведення емпіричного дослідження були використані наступні психодіагностичні методики:

1. *«Дослідження соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса - Р. Даймонда* (Додаток А);

Для діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерс і Р. Даймонд розробили спеціальний опитувальник, який складається з висловлень про людину, про її спосіб життя: переживання, думки, звички, стилі поведінки. Респонденту пропонується оцінити кожне висловлення – якою мірою воно відповідає особистості

суб'єкта. Для цього необхідно вибрати один із семи пропонуванних варіантів оцінок. Пропоновані висловлення орієнтовані або на з'ясування адаптивності, або на виявлення дезадаптивності. Підраховуються окремо показники адаптивності і дезадаптивності. Вони можуть бути низькими, середніми, і високими. Отримані індекси згодом застосовуються для обчислення інтегрального показника – показника адаптації. Методика розрахована на діагностику соціально-психологічного самопочуття людини, яке характеризує рівень адаптації – соціально-психологічна активність, впевненість у завтрашньому дні, стан щастя – свідчать про високий рівень адаптації; знижений рівень життєвої активності, байдужність, непевність у власних силах – про низький рівень адаптації.

## *2. Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати» В. Маклені.*

Сформованість умінь говорити і слухати відіграє важливу роль у прихильності до себе людей, підвищенні привабливості й емпатійності спілкування з Вами, зниженні конфліктності суперечностей і зіткнень, створенні атмосфери партнерства і співпраці.

Якщо досліджуваний, не замислюючись, відповів “так” на всі запитання даної методики, окрім 4, 8, 10 і 11-го, то можна вважати, що він володіє прийомами грамотного, безконфліктного спілкування, вміє висловлювати свої думки і слухати співбесідника; володіє основними вміннями для формування загальної точки зору і розуміння, вирішення та профілактики конфліктних ситуацій.

## *3. Методика О.Ф. Фідлера з оцінки соціально-психологічного клімату в групі.*

Дана методика була представлена досліджуваним у вигляді, де було наведено протилежні за значенням пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу у групі, колективі. Чим ближче до правого чи лівого слова досліджувані ставили позначку +, тим більшим був прояв даної ознаки у колективі.

Відповідь по кожному з пунктів оцінюється діапазон від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташовано знак +, тим нижче бал та сприятливіша, на думку того, хто відповідає, психологічна атмосфера в колективі. Підсумковий показник коливається в межах від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна) На підставі

індивідуальних профілів створюється середній, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі.

#### 4. *Оцінка способів реагування у конфлікті», К.Н Томаса.*

Однією з найпоширеніших методик діагностики поведінки особи в конфліктній ситуації (точніше, [конфлікт інтересів](#)) є опитувальник Кеннета Томаса (Kenneth Thomas) "Визначення способів регулювання конфліктів". К. Томас виходив з того, що людям не слід уникати конфліктів або розв'язувати їх будь-якою ціною, а потрібно вміти грамотно ними управляти.

Однак, останнім часом ставлення фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів істотно змінилося. Це викликано, на думку К.Томаса, двома обставинами: усвідомленням марності зусиль з повної елімінації конфліктів, а також підтвердженням наявності позитивних функцій конфліктів. Звідси, згідно з підходом К.Томаса, наголос повинен бути перенесений з елімінування конфліктів на управління ними. Тому, автор вважає за потрібне сконцентрувати увагу на таких аспектах зміни конфліктів: які форми поведінки в конфліктних ситуаціях характерні для людей, які з них є більш продуктивними або деструктивними; яким чином можна стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів поведінки людей в конфліктних ситуаціях, К.Томас запропонував двовимірну модель регулювання конфліктів, основними вимірами в якій є кооперація (пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених до конфлікту) і напористість (для якої характерний акцент на захисті власних інтересів). Відповідно цим двом вимірам, автор виділяє наступні способи регулювання конфліктів:

1. змагання (конкуренція) як прагнення досягти своїх інтересів на шкоду іншому;
2. пристосування – на протигагу суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого;
3. компроміс;
4. уникнення – відсутність як прагнення до кооперації, так і тенденції до досягнення власних цілей;

5. співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

К.Томас вважає, що при уникненні конфлікту жодна з сторін не досягає успіху. При таких формах поведінки, як конкуренція, пристосування і компроміс, або один з учасників виявляється у виграші, а інший програє, або вони обидва програють, оскільки йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співпраці обидві сторони виявляються у виграші. У своєму опитувальнику з виявлення типових форм поведінки К.Томас описує кожний з п'яти наведених можливих варіантів 12 судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різних поєднаннях вони згруповані в 30 пап. Тест можна використати в груповому варіанті, як в поєднанні з іншими тестами, так і окремо.

Безпосереднє дослідження проходило у 3 етапи. Перший етап – констатувальний. У перші дні (зазвичай на другий чи третій день) учасник проходив тестування. Потім, у залежності від групи, він або самостійно вникав у поставлені задачі або до нього застосовувалась засоби сприяння професійній адаптації. Протягом трьох тижнів нові співробітники вживались в колектив (такий термін був обраний, виходячи із аналізу літератури – по його завершенню новий співробітник самостійно тільки починає адаптуватись і не повинен показати значущих змін в результатах ретестування, а всі позитивні зміни можна буде віднести на рахунок заходів, спрямованих на пришвидшення адаптації).

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження**

Перед тим як оцінювати стан соціально-психологічної адаптації нових співробітників, була проведена оцінка середовища, у якому вони опинились. Це 3 окремі колективи, до оцінки яких було задіяно методику А.Ф. Фідлера.

Методика А.Ф. Фідлера використовується з метою оцінки психологічної атмосфери у колективі. У основі лежить метод семантичного диференціала. Нижче наведено бланк методики. Відповідь щодо кожного з 10 пунктів шкали оцінюється

зліва направо від 1 до 8 балів. Підсумковий показник коливається від 10 (найпозитивніша оцінка) до 80 (найбільш негативна).

Було проведено опитування 68 постійних працівників, що показало, що колектив 1 (27 опитаних) набрав 48,96 балів, колектив 2 (23 опитаних) – 42,3 бали, колектив 3 (19 опитаних) – 58,4 бали.

Таблиця 1

Оцінка психологічної атмосфери у колективах

Рівень	межі	Колектив 1		Колектив 2		Колектив 3	
		Чол.	%	Чол.	%	Чол.	%
Низький	10-39	4	15,4%	7	30,4%	0	0
Середній	40-60	20	76,9%	16	69,6%	11	57,9%
Високий	61-80	2	7,7%	0	0	8	42,1%
Середнє	Бали:	48,96		42,30		58,74	

Наведемо гістограму розподілу балів у колективах. Вимірювання за цією методикою було здійснене тільки на констатувальному етапі, оскільки вплив на психологічну атмосферу у колективі, яка складалась роками чи, навіть, десятиліттями за порівняно короткий час експерименту здійснити майже неможливо.

Рис.1. Розподіл оцінки психологічної атмосфери у колективі

Таким чином, бачимо, що колективи різні за своєю атмосферою. Вони мають різний гендерний склад, різне ставлення до позаробочого процесу тощо. Визначення причин соціально-психологічної адаптації не входить до завдань нашого дослідження. Проте, можна зробити припущення, що в колективі 3 адаптація пройде більш успішно.

При вивченні теоретичного матеріалу в нас з'явилося припущення, що існує зв'язок між готовністю сприймати поради досвідчених членів колективу («Здатність») і рівнем соціальної адаптації. Вияснимо це, оцінивши здатність слухати за допомогою методики «Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати» В. Маклені (Додаток В). Результати опитування відображені у таблиці 2.



## Показники вміння говорити і слухати за В.Маклені

Рівень	КГ		ЕГ	
	Чол.	%	Чол.	%
Низький	4	22,22	4	21,05
Середній	7	38,89	8	42,11
Високий	7	38,89	7	36,84

Унаочнення за допомогою діаграми показників вміння говорити і слухати за В.Маклені відображене на рис. 2.

Рис. 2. Розподіл показників вміння говорити і слухати за В.Маклені для КГ і ЕГ

Тестування контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп виявило наступні значення коефіцієнтів показників соціально-психологічної адаптації (таблиця 3).

Значення коефіцієнтів показників соціально-психологічної адаптації для груп КГ і ЕГ (констатувальний етап експерименту)

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	$\bar{A}$
<b>А</b>	Адаптивність																		
<b>КГ</b>	6,22%	5,18%	5,18%	6,22%	5,18%	6,22%	4,15%	5,18%	6,22%	5,18%	5,18%	6,22%	5,18%	5,18%	4,15%	6,22%	6,22%		58,74%

<b>ЕГ</b>	68,28%	56,38%	65,00%	51,40%	61,33%	47,94%	67,47%	62,31%	63,71%	69,88%	50,47%	57,26%	55,63%	61,33%	51,07%	69,89%	56,60%	52,47%	59,19%	
<b>2</b>	<b>Неправдивість</b>																			
<b>КГ</b>	62,5%	51,8%	56,2%	68,2%	59,1%	60,9%	47,9%	65,5%	61,7%	69,0%	55,4%	64,8%	59,4%	55,8%	48,5%	68,6%	63,3%	64,3%	58,4%	57,4%
<b>ЕГ</b>	68,28%	56,38%	65,00%	51,40%	61,33%	47,94%	67,47%	62,31%	63,71%	69,88%	50,47%	57,26%	55,63%	61,33%	51,07%	69,89%	56,60%	52,47%	59,19%	
<b>S</b>	<b>Прийняття себе</b>																			
<b>КГ</b>	51,6%	56,3%	49,1%	60,0%	44,3%	49,7%	54,6%	45,5%	57,7%	43,3%	37,1%	44,7%	44,0%	56,6%	51,0%	59,6%	58,0%	55,5%	44,2%	50,12%
<b>ЕГ</b>	48,94%	44,72%	55,66%	48,39%	55,32%	43,32%	52,30%	55,05%	44,74%	44,06%	33,64%	43,63%	34,32%	56,24%	40,62%	44,32%	48,39%	54,79%	44,77%	47,61%
<b>L</b>	<b>Прийняття інших</b>																			

К Г	5 8, 1 9 %	5 8, 6 5 %	5 7, 4 5 %	6 0, 5 3 %	6 2, 2 6 %	7 0, 5 9 %	7 0, 5 9 %	6 6, 9 0 %	6 0, 9 4 %	6 0, 2 5 %	6 4, 2 9 %	6 7, 1 7 %	6 1, 9 1 %	7 1, 3 8 %	6 3, 9 2 %	5 9, 0 2 %	6 3, 8 3 %		63 ,4 2 %	
	5 9, 2 3 %	6 4, 6 8 %	6 4, 9 1 %	6 2, 8 4 %	6 9, 4 5 %	7 2, 4 1 %	6 5, 4 5 %	6 1, 2 2 %	6 0, 4 3 %	6 6, 9 4 %	5 9, 0 2 %	6 0, 6 7 %	7 3, 4 8 %	6 4, 5 9 %	5 7, 6 9 %	6 4, 7 9 %	7 4, 2 3 %	6 2, 4 1 %	6 0, 5 7 %	64 ,5 0 %
<b>Е</b>	<b>Емоційний комфорт</b>																			
К Г	4 8, 8 9 %	5 4, 5 5 %	5 3, 1 9 %	5 0, 0 9 %	4 3, 5 9 %	5 1, 0 6 %	6 2, 7 9 %	4 6, 1 5 %	5 8, 5 4 %	5 4, 7 6 %	5 5, 3 0 %	5 3, 1 3 %	5 4, 1 7 %	5 5, 6 2 %	4 7, 6 2 %	5 5, 8 1 %	4 2, 8 6 %	4 2, 8 6 %		52 ,2 2 %
	5 7, 1 4 %	5 7, 5 8 %	6 1, 3 6 %	5 4, 0 5 %	4 4, 1 9 %	4 7, 6 2 %	6 3, 4 1 %	4 7, 3 0 %	4 2, 5 0 %	5 8, 8 7 %	4 8, 5 0 %	5 0, 0 0 %	4 5, 0 0 %	6 0, 5 3 %	5 7, 8 9 %	6 5, 0 0 %	6 2, 5 0 %	6 5, 0 0 %	5 7, 5 8 %	54 ,5 2 %
<b>І</b>	<b>Контроль</b>																			
К Г	5 2, 4 7 %	5 4, 5 7 %	4 3, 8 6 %	4 8, 1 5 %	5 4, 1 6 %	4 8, 7 8 %	5 1, 7 2 %	4 3, 8 0 %	5 1, 7 2 %	5 1, 3 6 %	4 9, 2 2 %	5 2, 3 9 %	5 3, 1 9 %	5 2, 9 7 %	5 3, 1 2 %	4 3, 1 5 %	4 3, 1 2 %	4 8, 3 0 %		50, 17 %
	5 1, 7 2 %	4 3, 8 0 %	5 4, 5 7 %	5 2, 8 8 %	4 6, 0 2 %	5 7, 1 8 %	5 7, 1 8 %	5 2, 7 0 %	4 8, 8 1 %	5 8, 8 4 %	5 5, 6 2 %	4 6, 5 4 %	5 6, 5 0 %	5 3, 1 2 %	4 8, 7 8 %	4 8, 9 9 %	5 8, 2 9 %	5 3, 2 2 %	5 3, 2 2 %	52, 43 %

D	Домінування																		
К Г	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	3		46, 67 %
	0,	4,	5,	6,	2,	7,	2,	7,	8,	2,	0,	1,	4,	4,	8,	1,	5,		
	0	4	0	2	6	0	8	5	6	4	0	6	5	5	8	6	2		
	0	4	0	5	3	6	6	0	5	2	0	1	5	5	9	1	9		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
Е Г	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	47, 87 %
	6,	7,	5,	7,	8,	6,	8,	6,	0,	2,	4,	3,	8,	7,	5,	7,	5,	1,	
	2	1	1	0	8	1	8	1	0	1	4	7	7	5	5	6	0	3	
	5	4	6	6	2	5	2	5	0	1	4	5	1	0	6	2	0	8	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
8	Ескапізм																		
К Г	5	5	4	6	6	6	6	6	5	5	5	6	4	6	5	5	6		58, 24 %
	3,	6,	6,	0,	3,	0,	0,	3,	3,	6,	6,	6,	6,	6,	6,	6,	6,	6,	
	3	6	6	0	3	0	0	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
	3	7	7	0	3	0	0	3	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Е Г	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	55, 56 %
	6,	6,	0,	0,	3,	0,	6,	3,	0,	0,	0,	6,	3,	3,	3,	0,	0,	6,	
	6	6	0	0	3	0	6	3	0	0	0	6	3	3	3	0	0	6	
	7	7	0	0	3	0	7	3	0	0	0	7	3	3	3	0	0	7	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	

Таким чином нами були отримані вихідні значення для коефіцієнтів показників соціально-психологічної адаптації для груп КГ і ЕГ, та встановлені їх середні величини. Виходячи із отриманих значень, на цьому етапі необхідно визначити, чи контрольна й експериментальна група обрані вірно – тобто, що на цьому етапі немає суттєвих розбіжностей між групами у значеннях коефіцієнтів показників адаптації. У випадку, коли розбіжності суттєві, експеримент не можна вважати валідним.

Крім того, середні величини значень коефіцієнтів показників соціально-психологічної адаптації дають нам орієнтири для підбору навчальних методик на формуальному експерименті. Так із отриманих значень стає видно, що особливу

увагу потрібно звернути на показник «Прийняття себе» ( $\bar{A}=47,61\%$ ), «Емоційний комфорт» ( $\bar{A}=54,52\%$ ) тощо.

### 2.3. Математично-статистична обробка результатів емпіричного дослідження

Для перевірки статистичної значущості відмінностей між вибірками контрольної і експериментальної груп скористаємось критерієм Манна-Уїтні.

Емпіричне значення критерію  $U$  відображає те, наскільки велика зона збігу між рядами. Тому чим менше  $U_{\text{емп}}$ , тим більш імовірно, що відмінності достовірні.

Задамо гіпотези критерію:

Гіпотези  $U$  - критерію Манна-Уїтні

$H_0$ : Рівень ознаки в групі ЕГ не нижче рівня ознаки в групі КГ.

$H_1$ : Рівень ознаки в групі ЕГ нижче рівня ознаки в групі КГ.

Де під ознакою будемо по чергово розуміти отримані за допомогою тестування показники адаптивності, неправдивості, прийняття себе, прийняття інших, емоційного комфорту, контролю, домінування та ескапізму.

Для обрахунку значення критерію Манна-Уїтні використаємо онлайн-калькулятор та відповідні вибірки із таблиці 3. Результат обрахунків занесемо в таблицю 4.

Критичними значеннями для аналізу вибірок такого розміру є  $U_{\text{кр}} = 82$ , для імовірності  $p \leq 0.01$  та  $U'_{\text{кр}} = 102$ ,  $p \leq 0.05$ . У випадку, коли отримане значення критерію менше за  $U_{\text{кр}}$ , справджується гіпотеза  $H_1$ , тобто відмінності між вибірками вважаються статистично значущими.

Таблиця 4

Автоматичний розрахунок  $U$ -критерію Манна-Уїтні для показника адаптивності вибірок груп КГ і ЕГ

№	Вибірка 1	Ранг 1	Вибірка 2	Ранг 2
1	62.25	25	68.28	31.5

2	51.81	7	56.38	14
3	56.25	13	65.00	29
4	68.28	31.5	51.40	6
5	59.13	17	61.63	23
6	60.69	20	47.09	1
7	49.74	3	67.24	30
8	55.50	10	62.37	26
9	61.79	24	63.21	27
10	56.58	15	69.59	34
11	59.44	18	50.48	4
12	60.84	21	57.27	16
13	59.48	19	55.26	9
14	55.56	11	61.03	22
15	48.63	2	50.73	5
16	68.33	33	69.89	35
17	64.20	28	56.06	12
18			52.47	8
Суми:		297.5		332.5

Результат:  $U_{\text{емп}} = 144.5$

Якщо  $U_{\text{емп}}$  знаходиться між значеннями  $U_{\text{кр}}$  та  $U'_{\text{кр}}$ , то воно попадає в зону невизначеності, тобто за допомогою даного критерію неможливо винести судження про наявність чи відсутність статистично значущих відмінностей між двома вибірками. Отриманий результат перевищує  $U'_{\text{кр}}$ , а отже емпіричне значення  $U_{\text{емп}}$  знаходиться в зоні незначущості. Аналогічно визначаємо значення критерію Манна-Уїтні для кожної їх пар вибірок показників груп КГ і ЕГ.

Неправдивість  $U_{\text{емп}} = 144.5$

Прийняття себе  $U_{\text{емп}} = 111.5$

Прийняття інших:  $U_{\text{емп}} = 126.5$

Емоційна комфортність  $U_{\text{емп}} = 118$

Контроль:  $U_{\text{емп}} = 103$

Домінування:  $U_{\text{емп}} = 139$

Ескапізм:  $U_{\text{емп}} = 114.5$

Ще однією методикою, результат застосування якої має значення для цього дослідження була «Оцінка способів реагування у конфлікті», К.Н. Томаса (Додаток

В). Ця методика дозволяє з'ясувати, наскільки людина схильна до суперництва та співробітництва в колективі співробітників, чи прагне вона до компромісів, уникає конфліктів або, навпаки, намагається загострити їх. За допомогою даної методики можна також оцінити ступінь адаптації кожного члена того чи іншого колективу до спільної діяльності. Виявити форми соціальної поведінки випробуваного в ситуації конфлікту з колегами або адміністрацією, а також відношення до спільної діяльності.

Таблиця 5

Оцінка способів реагування у конфлікті» К.Н Томаса для КГ і ЕГ

	КГ		ЕГ	
	Число	Відсоток	Число	Відсоток
Змагання (конкуренція)	136	25,2%	142	24,9%
Пристосування	119	22,0%	117	20,5%
Компромiс	65	12,0%	72	12,6%
Уникнення	121	22,4%	126	22,1%
Співпраця	99	18,3%	113	19,8%

Критичними значеннями для аналізу вибірок такого розміру є  $U_{кр} = 1$ , для імовірності  $p \leq 0.01$  та  $U'_{кр} = 4$ ,  $p \leq 0.05$ .

Таблиця 6

Значення коефіцієнтів показників оцінки способів реагування у конфлікті для груп КГ і ЕГ (констатувальний етап експерименту)

№	Вибірка 1	Ранг 1	Вибірка 2	Ранг 2
1	25.2	10	24.9	9
2	22.0	6	20.5	5
3	12.0	1	12.6	2
4	22.4	8	22.1	7
5	18.3	3	19.8	4
Суми:		28		27

**Результат:  $U_{эмп} = 12$**

Таким чином, відмінності між двома вибірками незначущі.

Рис. 3. Показники оцінки способів реагування у конфлікті для груп КГ і ЕГ

Отже, проведений нами констатувальний експеримент показав, що розподіл на контрольну і експериментальну групу нами був здійснений вірно. Обрані методики показали напрями, за якими доцільно провести корекційні заняття із підвищення рівня соціально-психологічної адаптації.

### **Висновки до другого розділу**

У емпіричному дослідженні соціально-психологічної адаптації в професійному колективі було використано низку психодіагностичних методик. Саме дослідження проходило у 3 етапи. Перший етап – констатувальний. У перші дні (зазвичай на другий чи третій день) учасник проходив тестування. Потім, у залежності від групи, він або самостійно вникав у поставлені задачі або до нього застосовувалась розроблені нами методи сприяння професійній адаптації. Протягом трьох тижнів нові співробітники вживались в колектив (такий термін був обраний, виходячи із аналізу літератури – по його завершенню новий співробітник самостійно тільки починає адаптуватись і не повинен показати значущих змін в результатах ретестування, а всі позитивні зміни можна буде віднести на рахунок заходів, спрямованих на сприяння адаптації).

Було застосовано наступні методики: методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда; методика О.Ф. Фідлера з оцінки соціально-психологічного клімату в групі; методика «Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати» В. Маклені; методика «Оцінка способів реагування у конфлікті» К.Н. Томаса.

При вивченні теоретичного матеріалу в нас з'явилось припущення, що існує зв'язок між готовністю сприймати поради досвідчених членів колективу («Здатність») і рівнем соціальної адаптації. Тож було вирішено оцінити здатність слухати за допомогою методики «Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати» В. Маклені.

Для перевірки статистичної значущості відмінностей між вибірками контрольної і експериментальної груп було використано критерій Манна-Уїтні.



Емпіричне значення критерію  $U$  відображає те, наскільки велика зона збігу між рядами. Тому чим менше  $U_{\text{емп}}$ , тим більш імовірно, що відмінності достовірні.

Результати констатувального етапу експерименту показують нам, що значення критерію Манна-Уїтні для всіх пар вибірок коефіцієнтів показників для різних методик потрапляють у зону незначущості, а отже, для всіх випадків буде справедливою гіпотеза  $H_0$  – статистично значущі відмінності між значеннями коефіцієнтів показників відсутні і обрані нами групи КГ і ЕГ задовольняють вимогам валідності до проведення експерименту. Для визначення ступеня відмінностей у контрольній групі на констатувальному і узагальнювальному етапах експерименту було використано  $T$ -критерієм Вілкоксона.

### **РОЗДІЛ 3**

## **ПСИХОЛОГІЧНЕ СПРИЯННЯ ПРОФЕСІЙНІЙ АДАПТАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ**

### **3.1. Заходи психологічного сприяння професійній адаптації співробітників**

Психологічне сприяння професійній адаптації відбувся у декілька кроків:

#### ***1. Розроблення плану адаптації.***

Для кожного випадку план розроблявся індивідуалізовано, як посібник для кадрової служби та керівника новачка. У ньому поетапно відображені заходи щодо введення співробітника в курс справи. Сюди були включені:

- *Ознайомча екскурсія.* До такої екскурсії обов'язково має бути включено відвідування туалету, кімнати відпочинку. Показана, у разі наявності, їдальня, чи кімната де знаходиться холодильник, мікрохвильова піч тощо. Мають бути показані із коментарями служби, що можуть знадобитись йому в процесі діяльності із необхідними уточненнями. Наприклад, ось тут у нас юрист, він сумісник, на роботі буває із 9 до 13.00. Це серверна. Системний адміністратор, в основному, працює віддалено. Його контактний телефон такий-то.

- *Знайомство із внутрішніми правилами і нормами:* режим праці і відпочинку, правила користування мобільним телефоном в робочий час, графік нарад і заходів з тимблдингу, прийнятий в компанії дрес-код.

- *Знайомство співробітника з тим, як відбувається обмін інформацією в компанії:* через месенджери, пошту або за допомогою CRM-системи, а також видача логіна і пароля від корпоративної пошти.

Будь-яка компанія розвивається, разом з нею змінюються і регламенти, тому план потрібно періодично актуалізувати: прибирати зайве і доповнювати новою інформацією.

**2. Проведення навчання у вигляді ділової гри.** Були спеціально розроблені заходи для навчання нових співробітників, які комбінували як спільні заняття для всіх працівників, так і індивідуальні.

Такими заходами стали:

*Ділова гра «Знайомство».* Група стає в два кола – внутрішнє і зовнішнє, обличчям один до одного.

Пари, які утворилися, протягом 1 хв. знайомляться і розповідають один одному про себе, а потім всі гравці внутрішнього кола роблять один крок вправо і переходять до іншого гравця зовнішнього кола. І так доки не перезнайомляться.

*Ділова гра «Лідер»:* Учасники отримують завдання придумати і презентувати уявний фантастичний чи реальний проект будь-чого: житлового будинку під водою, конкурсу моделей у місті, реорганізації шкільної їдальні тощо. Для цього залежно від кількості учасників створюється кілька підгруп. Вимоги до промовців: час — 3 хв, задіяти переконливі жести, міміку, аргументацію, позитивні емоції тощо. [Оцінюється](#)

[не так зміст промов](#), як їхнє оформлення (вміння переконувати), оцінюють інші команди [55].

*Вправа «Баласт»:* По колу пускається аркуш паперу з назвою «Баласт». Кожен учасник має можливість записати по одній рисі особистості, що є неприйнятними для лідера. Наприкінці «Баласт» урочисто викидається у смітник [57].

*Пізнавальна і організаційна вправа-огляд.* Являє собою серію коротких виступів, автори – виконавці яких в образній формі повідомляють [про новини з життя колективу](#), дають оцінку зробленому і розкривають перспективу на майбутнє.

*Заняття із безпеки життєдіяльності.* Новий співробітник має правильно здійснювати евакуацію на випадок загрози, якщо в компанії є люди із обмеженими можливостями, знати як допомогти їм. Знати розташування вогнегасників тощо.

### ***3. Прикріплення наставника.***

Саме наставнику новий співробітник може задати будь-які питання по організації роботи, комунікації з іншими відділами та іншим важливим нюансам.

### ***4. Налаштування спілкування з безпосереднім керівником.***

Було виділено спеціальний час, коли можна задати всі питання і отримати відгук про свою роботу. Керівнику була пояснена важливість приділення уваги на ознаки дезадаптації в поведінці співробітника:

- зниження працездатності протягом останнього часу;
- погані відносини з колективом;
- зневага нормами корпоративної культури;
- порушення дисципліни;
- залежність від наставника або керівника;
- зниження мотивації.

### ***5. Включення новачка в життя колективу.***

Нові співробітники були представлені колективу (це було покладено на наставників), їм розповіли, що буде входити в їх обов'язки, з яких питань до нього можна буде звертатися колегам (наставник, відділ кадрів, секретар директора). Ця інформація була продубльована в електронному вигляді.

Також у деяких компаніях до навчання увійшли заходи з тимблдингу (на жаль, вони існують не у всіх організаціях). Так новий співробітник може проявити себе в спортивних змаганнях або творчих проектах. Не всі готові відразу активно включатися в корпоративну життя, але якщо людина проявляє ініціативу – потрібно дати йому цю можливість.

### **3.2. Практичні рекомендації керівнику щодо сприяння професійній адаптації**

#### **1. Оцініть компетентність співробітника.**

Навіть якщо новий працівник – професіонал, яких мало, тонкощів саме вашої діяльності він не знає. У перші ж дні роботи виберіть час і детально поспілкуйтеся. Поясніть суть завдань і поцікавтеся, чи всі людині зрозуміло в його роботі. Не питаєте прямо – часто працівник, не бажаючи вдарити в бруд обличчям, каже, що йому все зрозуміло, а насправді просто боїться, що його вважатимуть некомпетентним. Використовуйте обхідні шляхи. Питання формулюйте приблизно так:

- які завдання з тих, якими ми займаємося, викликають у вас найбільші (найменші) складності?
- ніж з того, що ми тут робимо, вам раніше не доводилося займатися?
- чому б ви хотіли навчитися?

Ну і так далі. За відповідями стане зрозуміло, де у нового співробітника прогалини в навичках і вміннях.

Окремо поговоріть з членами колективу, з якими працює новачок. Але теж не відразу, а через деякий час, коли інші працівники вже придивляться до нього.

Якщо ви закріпили нового працівника за досвідченим фахівцем - запитайте у нього. А далі робіть висновки: яку роботу доручати новому співробітнику, а яку ще зарано, куди направити його вчитися і так далі.

2. Завжди відповідайте на питання нового співробітника щодо його професійних обов'язків. Повторимося: більшість працівників бояться здатися некомпетентними. Тому неохоче задають питання, особливо керівнику, і варяться у

власному соку. Проходить час, відповіді на питання так і не знайдені і питати вже незручно, оскільки пройшов досить тривалий проміжок часу, а залишилися невідомими елементарні питання.

Тому відразу дайте зрозуміти, що новий співробітник завжди може задати своє питання і отримати на нього відповідь. можна прямо ось так: "Ви тільки що влаштувалися і ми розуміємо, що у вас є питання. Зараз ви можете питати все - це буде доречним. Через рік щось питати буде соромно".

Якщо не можете відповісти самі - попросіть розібратися в завданні інших працівників.

3. Перший час будьте поблажливі. На перших порах нові співробітники будуть помилятися. І питати з них так само, як і з досвідчених співробітників, в корені неправильно. Якщо новий співробітник допустив помилку - не лишайте його премії і не карайте, а разом розберіться в ситуації: чому вона сталася і як зробити так, щоб це не повторювалося надалі.

Нехай у людини буде якийсь період, коли йому дозволені дрібні помилки. Які, зрозуміло, були допущені ненавмисно. Залежно від специфіки роботи цей період може бути до одного року. Зрозуміло, що вантажник або двірник з першого дня повинен працювати, як і всі інші. А ось програмісту, та ще й тільки після університету, часу буде потрібно набагато більше.

4. Навчайте всіх нових співробітників. Незалежно від роду вашої діяльності – будь то інтернет-торгівля, виробниче підприємство або салон краси, ви повинні постійно проводити навчання співробітників. В ідеалі - в навчальних центрах. Або відправляти їх на семінари, конференції та лекції. І всі новачки повинні знаходитися першими в списках на навчання. Дуже часто буває так, що роботодавець посилає вчитися одних і тих же. Це в корені неправильно. З'являється розшарування в колективі. Причому незадоволені всі – і ті, хто вічно вчиться і ті, кого на навчання не відправляють.

Якщо не можете організувати навчання на стороні – цілком можна провести його самостійно. Є ще одна поширена практика. Спочатку посилають вчитися одного працівника. Він їде на курси, а потім навчає всіх інших. Так економиться і час, і гроші.

5. Цікавтеся, як у співробітника йдуть справи на новому місці. Проявляйте інтерес до його успіхів, разом розбирайте помилки. Людина повинна відчувати, що його не кинули в новому колективі напризволяще. Через тиждень після початку трудової діяльності запросіть його до себе і розберіть ці кілька днів. Що подобається, що - не дуже, які питання викликають найбільші труднощі.

Не варто обмежуватися черговим "Ну, як справи? Освоюється? Ок ". Розбирайте все докладно, але не переборщіть. Інакше можна отримати абсолютно несамотійного співробітника, який потім буде бігати до вас з кожної папірцем. До того, що начальник вирішує всі проблеми сам, працівники звикають дуже швидко і починають цим зловживати. Не забувайте делегувати повноваження.

Відразу привчіть людину до того, щоб він приходив до вас з варіантами вирішення проблеми, а не з питанням «А як тут робити?».

6. Цікавтеся думкою працівника.

Для вас новий співробітник – чудова можливість виявити слабкі сторони вашої компанії або відділу. Людина завжди приходиться зі свіжим поглядом на речі і бачить, що можна поліпшити. Тим більше, якщо він до вас працював ще в декількох місцях. Можливо, у колишнього роботодавця якісь моменти були опрацьовані краще, ніж у вас. Дайте новому співробітнику висловитися на цю тему. Тим самим ви вб'єте двох зайців: по-перше, новий працівник буде знати, що його думка щось значить, а по-друге, дізнаєтеся про свої упущення.

7. Відразу давайте новачкові право голосу.

Це впливає з попереднього пункту. Не варто думати, що раз працівник новий, то він нічого не розуміє і не дасть цінну пораду. Дуже навіть розуміє і дуже навіть дасть. Тому при обговореннях та прийнятті рішень цікавтеся і думкою новачка. Якщо фахівець тільки після університету або коледжу - взагалі краса. Справа в тому, що такі люди будуть намагатися все робити за підручником, тобто правильно. Ви-то, як і більша частина колективу, давно махнули рукою на дрібні порушення, помилки і неправильну організацію робіт. Або просто їх не помічаєте – це називається «око замилилося».

Працівник, що тільки завершив навчання, ці речі бачить відразу. Більше того, у багатьох це викликає справедливе обурення – вчили то їх іншому, а тут все не так. Тому за допомогою новачка можна усунути багато упущення - досить тільки дати йому право голосу і прислухатися до його думки.

Для підвищення соціально-психологічної адаптації співробітників ми виокремили певний набір правил, дотримання яких керівником на нашу думку їй сприятиме.

### ***Забезпечення соціалізації.***

*Правило перше* – почніть з себе.

У перший день на новому місці запросіть людину до себе і проведіть з ним бесіду. Розкажіть про компанію, її структуру, корпоративну культуру, особливості направлення роботи. Проведіть його по відділах, покажіть, де і що знаходиться. Це вам як керівнику зрозуміло і відомо, де відділ кадрів, де бухгалтерія, а де вбиральня. А новому працівнику – ні!

*Правило друге* – представте нового співробітника колективу. Як керівник, це теж повинні зробити Ви. Не використовуйте шкільний формат, коли новенького ставлять до дошки і кажуть всьому класу: «Познайомтеся, це Олександр, наша новий учень». Таке знайомство – сильний стрес.

Для початку є сенс закріпити нового працівника за досвідченим наставником. Запросіть їх обох до себе в кабінет і представте одного одному. Цього буде достатньо. Далі вони і познайомляться, і спільну мову знайдуть. Це тонкий психологічний момент - в присутності начальника підлеглі ведуть себе інакше, ніж без нього. Вони відчують себе вільніше і розкутіше. Тому знайомство відбудеться в найлегшій формі.

*Правило третє* – залучайте нового співробітника в неформальне життя колективу. Для закріплення ефекту і прискорення адаптації необхідно одразу залучати нового співробітника до неформальних заходів для формування командного духу. Корпоративи, виїзди на природу, спортивні змагання - все це сприяє згуртуванню співробітників. Тому відразу ж запрошуйте нових працівників на такі заходи. І постарайтеся, щоб їм було максимально комфортно.

*Правило четверте* – захистіть людину від токсичних співробітників. На перших порах нові співробітники раді будь-якому знайомству в колективі. І можуть завести стосунки із з тими, хто не дуже добре на них вплине, спочатку задавши негативний настрій. Майже в кожній команді є ті, хто незадоволений малою зарплатою, некомпетентністю керівництва, суб'єктивним ставленням і так далі.

Ви як керівник як ніхто інший знаєте колектив. Тому постарайтеся м'яко направляти нового співробітника в його перших знайомствах. Опишіть, хто що з себе представляє. Мовляв, це Іван Іванов, наш кращий працівник місяця. А це Петро Петров, він перший кандидат на звільнення.

### 3.3. Узагальнювальний етап експерименту

На четвертому тижні активного включення у життя організації було проведено ретестування за тими ж методиками, що і в перші дні виходу на нову роботу.

Ми очікували отримати статистично значущі зміни хоча б за деякими позиціями. Результати повторного опитування наведені у таблиці 7 (повторне опитування для експериментальної групи позначено ЕГ', а для контрольної –КГ').

Для того, щоб впевнитись у дієвості проведеного нами формуючого впливу, нам потрібно: 1) визначити, що для контрольної групи зміни, що відбулися за три тижні не можна назвати статистично значущими;

Таблиця 7

Значення коефіцієнтів показників соціально-психологічної адаптації для груп КГ' і ЕГ' (узагальнювальний етап експерименту)

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<b>А</b>	Адаптивність																	
<b>КГ'</b>	6 1, 7 2 %	5 2, 9 1 %	5 4, 4 5 %	6 7, 6 3 %	6 0, 9 0 %	6 7, 3 9 %	5 7, 8 0 %	5 5 , 0 7 %	5 6 , 8 7 %	6 0 , 6 6 %	5 7 , 9 6 %	6 0 , 3 6 %	5 9 , 4 6 %	5 7 , 8 9 %	5 2 , 7 3 %	6 9 , 2 7 %	5 6 , 8 7 %	5 6 , 0 7 %



<b>ЕГ</b>	65,49%	66,67%	65,05%	69,82%	59,39%	68,94%	71,57%	64,33%	56,28%	67,20%	65,18%	63,43%	60,43%	71,73%	69,77%	66,82%	72,77%	59,78%	
<b>2</b>	<b>Неправдивість</b>																		
<b>КГ</b>	35,19%	51,85%	35,19%	48,15%	50,00%	48,15%	44,44%	38,99%	42,59%	35,99%	51,85%	37,04%	38,99%	43,00%	41,55%	44,74%	41,71%	48,55%	
<b>ЕГ</b>	44,44%	61,11%	57,41%	59,26%	62,96%	57,41%	53,70%	46,30%	51,85%	48,15%	62,96%	66,66%	66,66%	59,16%	53,70%	59,26%	62,96%	66,66%	
<b>S</b>	<b>Прийняття себе</b>																		
<b>КГ</b>	46,51%	38,46%	42,86%	46,51%	52,63%	51,91%	43,86%	46,33%	39,44%	58,44%	41,85%	59,75%	45,21%	59,75%	56,56%	45,45%	43,95%		
<b>ЕГ</b>	49,86%	49,67%	56,16%	51,72%	56,14%	55,56%	41,25%	63,88%	59,99%	54,91%	68,16%	55,75%	55,66%	60,98%	63,22%	57,25%	57,76%		
<b>L</b>	<b>Прийняття інших</b>																		

<b>КГ</b>	68,50%	61,02%	60,021%	60,025%	61,88%	61,79%	64,65%	62,37%	67,58%	63,50%	65,78%	57,98%	67,74%	56,69%	55,56%	60,25%	63,85%	
<b>ЕГ</b>	75,00%	70,06%	70,059%	80,077%	69,92%	73,12%	74,10%	80,57%	80,77%	70,097%	72,97%	77,22%	75,073%	70,096%	69,66%	68,99%	70,59%	63,92%
<b>Е</b>	<b>Емоційний комфорт</b>																	
<b>КГ</b>	56,41%	52,50%	46,15%	50,00%	54,29%	54,00%	50,00%	55,66%	51,22%	60,98%	60,00%	65,00%	53,00%	54,76%	52,06%	53,06%	53,66%	64,7%
<b>ЕГ</b>	72,09%	60,38%	63,46%	70,00%	65,12%	65,12%	59,52%	57,69%	57,80%	64,04%	61,56%	59,26%	55,10%	61,70%	52,27%	61,22%	60,20%	61,16%
<b>І</b>	<b>Контроль</b>																	
<b>КГ</b>	45,89%	51,02%	46,84%	53,07%	49,22%	47,17%	49,34%	49,34%	53,99%	51,72%	55,82%	53,07%	51,72%	49,87%	44,77%	44,77%	48,58%	57,64%

<b>ЕГ</b>	61,88%	66,49%	61,64%	58,82%	67,36%	63,58%	58,82%	65,00%	59,81%	66,25%	62,15%	51,44%	60,63%	61,22%	67,36%	52,63%	63,64%	
<b>Д</b>	<b>Домінування</b>																	
<b>КГ</b>	45,71%	51,28%	42,86%	46,79%	38,89%	56,25%	41,18%	42,11%	37,50%	55,82%	50,20%	44,48%	54,80%	40,00%	37,50%	50,00%	50,50%	
<b>ЕГ</b>	43,90%	50,00%	46,51%	43,24%	48,78%	45,71%	57,14%	50,00%	52,94%	55,64%	43,20%	54,06%	47,18%	44,28%	48,88%	54,53%	41,38%	
<b>8</b>	<b>Ескапізм</b>																	
<b>КГ</b>	46,67%	56,67%	50,00%	63,33%	46,67%	56,67%	66,67%	56,67%	46,67%	53,63%	56,67%	46,67%	63,33%	50,00%	53,67%	56,67%	53,67%	
<b>ЕГ</b>	46,67%	46,67%	53,33%	46,67%	50,00%	53,33%	63,33%	60,00%	43,33%	43,33%	56,67%	46,67%	60,00%	60,00%	53,33%	53,33%	56,67%	

2) проаналізувати зміни для експериментальної групи. За умови їх статистичної значущості експеримент буде ефективним.

Для визначення ступеня відмінностей у контрольній групі на констатувальному і узагальнювальному етапах експерименту скористуємось Т -критерієм Вілкоксона. Цей критерій застосовується для зіставлення показників, виміряних в двох різних умовах на одній і тій же вибірці випробуваних.

Суть методу полягає в тому, що ми співставляємо вираженість зрушень в тому і іншому напрямках за абсолютною величиною. Для цього ми спочатку ранжируємо все абсолютні величини зрушень, а потім підсумовуємо ранги. Якщо зрушення в позитивну і в негативну сторону відбуваються випадково, то суми рангів абсолютних значень їх будуть приблизно рівні. Якщо ж інтенсивність зсуву в одному з напрямків переважає, то сума рангів абсолютних значень зрушень в протилежну сторону буде значно нижче, ніж це могло б бути при випадкових змінах.

Гіпотези Т - критерію Вілкоксона:

$H_0$ : Інтенсивність зрушень у типовому напрямку не перевершує інтенсивності зрушень в нетиповому напрямку.

$H_1$ : Інтенсивність зрушень у типовому напрямку перевищує інтенсивність зрушень в нетиповому напрямку.

Для обрахунку значення Т- критерію Вілкоксона використаємо онлайн-калькулятор та відповідні вибірки із таблиці 4. Результат обрахунків занесемо в таблицю 8.

Таблиця 8

Автоматичний розрахунок Т- критерію Вілкоксона для показника адаптивності вибірок груп КГ і КГ'

N	"До"	"Після"	Зсув ( $t_{\text{після}} - t_{\text{до}}$ )	Абсолютне значення зсуву	Ранговий номер зсуву
1	62.25	61.72	-0.53	0.53	4
2	51.81	52.91	1.1	1.1	7
3	56.25	54.45	-1.8	1.8	10
4	68.28	67.63	-0.65	0.65	5
5	59.13	60.90	1.77	1.77	9
6	60.69	67.39	6.7	6.7	15

7	49.74	57.80	8.06	8.06	17
8	55.50	55.07	-0.43	0.43	2
9	61.79	56.80	-4.99	4.99	14
10	56.58	60.66	4.08	4.08	12
11	59.44	57.96	-1.48	1.48	8
12	60.84	60.36	-0.48	0.48	3
13	59.48	59.44	-0.04	0.04	1
14	55.56	57.89	2.33	2.33	11
15	48.63	52.73	4.1	4.1	13
16	68.33	69.27	0.94	0.94	6
17	64.20	56.80	-7.4	7.4	16
Сума рангів нетипових зрушень:					<b>90</b>

Результат:  $T_{\text{емп}} = 90$

Критичними значеннями для аналізу вибірок при  $n=17$  є  $T_{\text{кр}} = 27$ , для імовірності  $p \leq 0.01$  та  $T'_{\text{кр}} = 41$ ,  $p \leq 0.05$ . У випадку, коли отримане значення критерію менше за  $T_{\text{кр}}$ , справджується гіпотеза  $H_1$ , тобто відмінності між вибірками вважаються статистично значущими. Якщо  $T_{\text{емп}}$  знаходиться між значеннями  $T_{\text{кр}}$  та  $T'_{\text{кр}}$ , то воно попадає в зону невизначеності, тобто за допомогою даного критерію неможливо винести судження про наявність чи відсутність статистично значущих відмінностей між двома вибірками.

Отриманий результат перевищує  $T'_{\text{кр}}$ , а отже емпіричне значення  $T_{\text{емп}}$  знаходиться в зоні незначущості.

Аналогічно визначаємо значення критерію Вілкоксона для кожної із пар вибірок показників груп КГ і КГ'. Як можемо бачити, отримані емпіричні значення  $T_{\text{емп}}$  знаходиться в зоні незначущості, крім показника Ескапізму, який має значення, що попадає у зону невизначеності.

Неправдивість  $T_{\text{емп}} = 66$

Прийняття себе  $T_{\text{емп}} = 92$

Сприйняття інших  $T_{\text{емп}} = 75$

Емоційна комфортність  $T_{\text{емп}} = 44$

Контроль  $T_{\text{емп}} = 70$

Домінування  $T_{\text{емп}} = 70$

Ескапізм  $T_{\text{емп}} = 24.5$

Таким чином, для контрольної групи за період у три тижні не відбулося статистично значущих змін у величині критеріїв соціально-психологічної адаптації.

Визначимо за допомогою онлайн-калькулятора наявність статистично значущих змін в експериментальній групі. Для  $n=18$ :  $T_{кр} = 32$ ,  $T'_{кр} = 47$ .

Адаптивність:  $T_{емп} = 28$   
 Неправдивість  $T_{емп} = 4$   
 Прийняття себе  $T_{емп} = 4$   
 Прийняття інших:  $T_{емп} = 3$   
 Емоційна комфортність  $T_{емп} = 23$   
 Контроль:  $T_{емп} = 4$   
 Домінування:  $T_{емп} = 78$   
 Ескапізм:  $T_{емп} = 42.5$

Отримані значення  $T_{емп}$  критерію Вілкоксона для кожної із пар вибірок показників груп ЕГ і ЕГ', крім домінування і Ескапізму попадають у зону статистичної значущості. Іншими словами, за допомогою проведеного нами формуючого впливу на другому (формульованому) етапі експерименту було суттєво покращено процес адаптації нового співробітника в колективі (статистично значущі зміни відбулися по 6 параметрам із 8). Результати узагальнимо у таблиці 9.

Таблиця 9

Узагальнене значення коефіцієнтів показників соціально-психологічної адаптації

Показники	Адаптивність	Неправдивість	Прийняття себе	Сприйняття інших	Емоційна комфортність	Контроль	Домінування	Ескапізм
<b>КГ</b>	58,74%	43,90%	50,12%	63,42%	52,22%	49,58%	46,67%	56,41%
<b>ЕГ</b>	59,19%	43,42%	47,61%	64,50%	54,52%	52,43%	47,87%	55,56%
$\Delta_{ЕГ-КГ}$	0,45%	-0,48%	-2,51%	1,08%	2,30%	2,84%	1,20%	-0,86%
<b>КГ'</b>	59,40%	43,57%	48,37%	62,30%	54,71%	50,85%	46,38%	54,31%
$\Delta_{КГ'-КГ}$	0,66%	-0,33%	-1,75%	-1,12%	2,49%	1,27%	-0,28%	2,10%
<b>ЕГ'</b>	65,81%	56,89%	57,48%	72,70%	61,58%	61,95%	48,64%	52,78%

$\Delta_{EG'-EG}$	6,41%	13,32%	9,12%	10,39%	6,87%	11,10%	2,25%	-1,54%
-------------------	-------	--------	-------	--------	-------	--------	-------	--------

Визначимо значення узагальненого показника приросту коефіцієнтів показників соціально-психологічної адаптації

$$S = \sum \Delta_{EG'-EG} = 6,41\% + 13,32\% + 9,12\% + 10,39\% + 6,87\% + 11,10\% + 2,25\% - 1,54\% = 7,24\%.$$

Для наочності побудуємо пелюсткові діаграми станів соціально- психологічної адаптації на констатувальному і на узагальнювальному етапах експерименту.

Рис 4. Стан соціально-психологічної адаптації на констатувальному етапі експерименту

Рис 5. Стан соціально-психологічної адаптації на узагальнювальному етапі експерименту

Отже, візуально можемо спостерігати суттєво покращення соціально-психологічної адаптації за шістьма параметрами: «Адаптивність», «Неправдивість», «Прийняття себе», «Сприйняття інших», «Емоційна комфортність» та «Контроль». Такий результат повністю відповідає отриманому нами аналізу, отриманого з використанням  $T_{emp}$  критерію Вілкоксона.

Для показників уміння слухати результати відображені на діаграмі (рис 6.)

Рис. 6. Розподіл показників «вміння слухати»

Зміни, що відбулись у результаті проведення формувального експерименту не виходять за межі невизначеності, хоч на графіку спостерігається їх позитивний характер. На нашу думку це означає, що позитивна тенденція існує, проте для її практичної реалізації необхідний значно довший за часом вплив, ніж це нам дозволили умови польового експерименту.

Розглянемо зміни, що відбулися у схильності до типів поведінки у конфліктних ситуаціях (табл. 10).

Таблиця 10

### Схильність до типу поведінки під час конфлікту

	ЕГ		КГ		ЕГ'		$\Delta_{\text{ЕГ}'-\text{ЕГ}}$	
	бали	%	бали	%	бали	%	бали	%
Змагання (конкуренція)	142	24,9%	132	24,4%	92	16,1%	-50	-8,8%
Пристосування	117	20,5%	118	21,9%	126	22,1%	9	1,6%
Компроміс	72	12,6%	70	13,0%	96	16,8%	24	4,2%
Уникнення	126	22,1%	118	21,9%	95	16,7%	-31	-5,4%
Співпраця	113	19,8%	102	18,9%	161	28,2%	48	8,4%

Наочно зміни відображені на рис 7.

Рис.7. Схильність до типу поведінки під час конфлікту для груп КГ' і ЕГ'

Як бачимо, спостерігаються значні відмінності між результатами контрольної і експериментальної груп

Рис.8. Схильність до типу поведінки під час конфлікту для групи ЕГ на констатувальному і узагальнювальному етапі експерименту

Визначимо наявність взаємозв'язку між психологічною атмосферою в колективі і приростом узагальненого показника адаптації.

Таблиця 11

Зв'язок узагальненого показника адаптації і показника психологічної атмосфери в колективах

Номери колективів	1	2	3
Середнє показника психологічної атмосфери	48,96	42,30	58,74
Середній приріст узагальненого показника адаптації	7,1%	4,8%	10,4%

Визначимо ступінь цієї близькості за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона.



$$r_{xy} = \frac{\sum(d_x \times d_y)}{\sqrt{(\sum d_x^2 \times \sum d_y^2)}}$$

де  $d_i = x_i - y_i$ , тобто різниця значень ознаки для кожного випробування.

$r_{xy} = 0,880394128$ , що є високим показником кореляції. Тобто маємо статистично вірогідну степінь співпадіння значень показників обох груп. А отже наше припущення про взаємозв'язок атмосфери в колективі і успішністю адаптації нових працівників вірне.

Отже, підібрані нами заходи сприяння адаптації до нового колективу є дієвими і можуть бути рекомендовані до застосування в невеликих організаціях. На основі проведеного дослідження нами були розроблені рекомендації щодо адаптації нових співробітників керівникам таких організацій.

### **Висновки до третього розділу**

У розділі було досліджено процес адаптації в професійному колективі. З'ясовано, що вона передбачає занурення співробітника в нове середовище, розуміння ним правил поведінки, взаємодію в колективі, прийняття корпоративних норм, установку відносин з колегами і партнерами.

Створення системи адаптації – складне завдання, при вирішенні якого потрібно поєднати воедино інструменти, умови їх застосування, цілі та шляхи їх досягнення. У результаті має бути сформовано процес ознайомлення працівника з новою організацією та ініційовано зміну його поведінки, розвиток необхідних знань та навичок відповідно до функціональних обов'язків, вимог та правил корпоративної культури. Процес адаптації обопільний: організація оцінює співробітника, а співробітник – організацію. Роботодавець, особливо у невеликих організаціях, не менше співробітника зацікавлений в тому, щоб співробітник якомога швидше почав працювати з максимальною ефективністю і приносити користь.

У даному розділі подано етапи психологічного сприяння професійній адаптації співробітників, описано практичні рекомендації керівнику щодо сприяння професійній адаптації.

Після проведеної психологічної роботи, на четвертому тижні активного включення у життя організації було проведене ретестування за тими ж методиками, що і в перші дні виходу на нову роботу. Ми очікували отримати статистично значущі зміни хоча б за деякими позиціями.

Отримані значення  $T_{\text{емп}}$  критерію Вілкоксона для кожної із пар вибірок показників груп ЕГ і ЕГ', крім домінування і Ескапізму попадають у зону статистичної значущості. Іншими словами, за допомогою проведеного нами формуючого впливу на другому (формульованому) етапі експерименту було покращено процес адаптації нового співробітника в колективі, адже статистично значущі зміни відбулися по 6 параметрам із 8. Запропонована нами психологічна робота зі сприяння соціально-психологічної адаптації показала себе дієвою на першому, досить короткому періоді. Одним із значущих результатів стала зміна схильності до типу поведінки під час конфлікту в експериментальній групі. Так схильність до негативної конкуренції зменшилась на 8,8%, а потреба у співпраці зросла на 8,4% від значень на констатувальному етапі.

Із восьми показників для соціальної адаптації, що ми відслідковували, відбулося зростання за 6. Так найбільш високі результати були отримані за показниками «Неправдивість» –13,32%. Це означає, що нові працівники із більшою охотою стали йти на контакт, стали відкритіші, в них зменшилась потреба приховувати свої не знання з якогось аспекту діяльності. Вони стали більш толерантно відноситись до оточуючих, краще сприймати більш досвідчених колег – показник «Сприйняття інших» зріс на 10,39%. Показник «Контроль» підвищився на 11,10%. Цей показник зростає за умови посилення внутрішнього контролю, відповідальності, сумлінності, що є гарним результатом.

Також відчутним практичним ефектом дослідження є доведення взаємозв'язку між атмосферою в колективі і успішністю адаптації нових працівників ( показник кореляції має високе значення  $r_{xy} = 0,880394128$  ).

## **ВИСНОВКИ**

Результати проведеного дослідження дозволяють зробити наступні висновки:

1. Було проаналізовано теоретичні аспекти соціально-психологічної адаптації у вітчизняній та зарубіжній психологічній літературі. Теоретично з'ясовано, що соціально-психологічна адаптація особистості в групі пов'язана з періодами зміни діяльності та соціального оточення людини і забезпечується функціонуванням певної системи механізмів (рефлексії, емпатії, прийому соціального зворотного зв'язку тощо).

У професійній адаптації можна виділити дві взаємозалежні сторони: професійну й соціально-психологічну. Професійна адаптація містить у собі оволодіння необхідними знаннями, уміннями, навичками, умінням швидко орієнтуватися в різних виробничих ситуаціях, контролювати й програмувати свої дії. Соціально-психологічна адаптація полягає в пристосуванні молодого працівника до правил поведінки, що діє в конкретній соціально-професійній групі. Сюди входить ознайомлення із цілями й завданнями колективу, його традиціями, відносинами між керівниками й підлеглими тощо. Специфіка професійної адаптації визначається тим, що її результати вимірюються опосередковано. Механізм професійної адаптації спирається на внутрішні особливості адаптаційного процесу.

Під соціально-психологічною адаптацією ми розуміємо процес включення особистості у взаємодію з соціальним середовищем, що передбачає орієнтування в ному, усвідомлення проблем, що виникають у ході цієї взаємодії, та знаходження шляхів їх вирішення, вибір найбільш адекватної для нього діяльності в даних умовах з метою досягнення відповідності між собою (своїми інтересами, потребами, можливостями) та соціальним середовищем. Найбільш успішна адаптація має місце в тому випадку, коли потреби та потенціал особистості гармонують з потребами соціального середовища, до якого вона включена (малих та великих соціальних груп), з умовами навколишнього світу.

2. У емпіричному дослідженні соціально-психологічної адаптації в професійному колективі було використано низку психодіагностичних методик. Дослідження проходило у 3 етапи: перший етап – констатувальний. У перші дні (зазвичай на другий чи третій день) учасник проходив тестування. Потім, у залежності від групи, він або самостійно вникав у поставлені задачі або до нього

застосовувалась розроблені нами методи сприяння професійній адаптації. Протягом трьох тижнів нові співробітники «вживались» в колектив. Було застосовано наступні методики: методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда; методика О.Ф. Фідлера з оцінки соціально-психологічного клімату в групі; методика «Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати» В. Маклені; методика «Оцінка способів реагування у конфлікті» К.Н. Томаса. При вивченні теоретичного матеріалу в нас з'явилось припущення, що існує зв'язок між готовністю сприймати поради досвідчених членів колективу («Здатність») і рівнем соціальної адаптації. Тож було вирішено оцінити здатність слухати за допомогою методики «Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати» В. Маклені.

Для перевірки статистичної значущості відмінностей між вибірками контрольної і експериментальної груп було використано критерій Манна-Уїтні. Для визначення ступеня відмінностей у контрольній групі на констатувальному і узагальнювальному етапах експерименту було використано T-критерієм Вілкоксона.

3. З'ясовано, що соціально-психологічна адаптація передбачає занурення співробітника в нове середовище, розуміння ним правил поведінки, взаємодію в колективі, прийняття корпоративних норм, установку відносин з колегами і партнерами. Створення системи адаптації є складним завданням, при вирішенні якого потрібно поєднати воедино інструменти, умови їх застосування, цілі та шляхи їх досягнення. В результаті має бути сформовано процес ознайомлення працівника з новою організацією та ініційовано зміну його поведінки, розвитку необхідних знань та навичок відповідно до функціональних обов'язків, вимог та правил корпоративної культури. Було запропоновано етапи психологічного сприяння професійній адаптації співробітників, описано практичні рекомендації керівнику щодо сприяння професійній адаптації.

4. За допомогою проведеного нами формуючого впливу на другому (формуальному) етапі експерименту було покращено процес адаптації нового співробітника в колективі, адже статистично значущі зміни відбулися по 6 параметрам із 8.

Разом із тим, запропонована нами методика не вирішує всіх проблем, пов'язаних із соціально-психологічною адаптацією. Необхідно продовжити дослідження хоча б протягом року. Можемо спостерігати покращення соціально-психологічної адаптації за шістьма параметрами: «Адаптивність», «Неправдивість», «Прийняття себе», «Сприйняття інших», «Емоційна комфортність» та «Контроль». Такий результат повністю відповідає отриманому нами аналізу, отриманого з використанням  $T_{emp}$  критерію Вілкоксона. Зміни, що відбулись у результаті проведення формувального експерименту не виходять за межі невизначеності, хоч на графіку спостерігається їх позитивний характер. На нашу думку це означає, що позитивна тенденція існує, проте для її практичної реалізації необхідний значно довший за часом вплив, ніж це нам дозволили умови польового експерименту.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А.Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.

2. Абушенко В.Л. Концептуализация. Гуманитарная энциклопедия [Электронный ресурс] / В.Л. Абушенко // Центр гуманитарных технологий, 2018. – Режим доступа URL : <https://gtmarket.ru/concepts/6891>
3. Айвазян С.А. Прикладная статистика: классификация и снижение размерности / С.А. Айвазян. – М. : Финансы и статистика, 1989. – 324 с
4. Анохин А. М. Социальная адаптация в контексте феномена границы / А. М. Анохин // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2006. – 9.3. – С. 67.
5. Артемьева Е.Ю. Психология субъективной семантики / Е.Ю. Артемьева. – М. : Наука, 1980. – 288 с.
6. Асмолов А.Г. Преадаптация к неопределенности как стратегия навигации развивающихся систем: маршруты эволюции / А.Г. Асмолов, Е.Д. Шехтер, А.М. Черноризов // Вопросы психологии. – № 4. – 2017. – С. 3-26.
7. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г.А. Балл // Вопросы психологии. -1989. - 1(2).- 9.
8. Балл Г. А. Нормы деятельности и творческая активность личности / Г.А. Балл // Вопросы психологии. – 1990. – 6. - 25-36.
9. Барінова Л.Я. Психологічна компетентність як проблема психології особистості / Л.Я. Барінова // Вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К.Д.Ушинського. – №4. – 2014. – С. 221-232
- 10.Белинская Е.П. Социальная психология личности / Е.П. Белинская, Е.П. Тихомандрицкая. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 348 с.
- 11.Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая интеграция. Бессознательное. Новочеркасск. – 1994.
- 12.Бернар Клод. Лекции по экспериментальной патологии / Клод.Бернар. - Directmedia. - 2013.

13. Блажівський М.І. Поняття адаптації у сучасній науковій літературі / М.І. Блажівський // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2014 – Вип. 1. – С. 234–242.
14. Бодалев А.А. Личность и общение / А.А. Бодалев // Избр. труды. – М. : Международная педагогическая академия, 1995. – 328 с.
15. Борисюк А.С. Особливості соціальної адаптації молоді в сучасних умовах / А.С. Борисюк // Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В.Л. Зливкова. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2017. – С. 335-356.
16. Борисюк А.С. Психологічні передумови й чинники особистісного та професійного розвитку молоді : монографія / відп. ред. А.С. Борисюк. – Чернівці : Технодрук, 2016. – 264
17. Боронина Л.Н. Адаптация первокурсников: проблемы и тенденции. Университетское управление: практика и анализ, – 2001. – 4. – С. 241.
18. Велитченко Л.К. Методологічні та теоретичні проблеми психології / Л.К. Велитченко, В.І. Подшивалкіна. – Одеса : СВД Черкасов, 2009. – 279 с.
19. Гаранина Ж.Г. Психологическая компетентность как профессионально важное / Ж.Г. Гаранина. – М. : Наука, 2003. – С. 132-134.
20. Глоточкин А.Д. Социальная психология и практика (избранные публикации) / А.Д. Глоточкин. – Уфа : Идея, 2001. – 349 с.
21. Головин С.Ю. Словарь психолога-педагога / С.Ю. Головин. – Минск : Педагогика, 2001. – 486 с.
22. Гуменюк Г.В. Психологічний простір професійного самоздійснення особистості як предмет дослідження / Г.В. Гуменюк // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Т. XVI, Ч. 1,2. – К., 2014. – С. 299-310.



23. Дикая Л.Г. Адаптация: методологические проблемы и основные направления исследований / Л.Г. Дикая // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. - 2007. - Вып 17. - С. 45-52.
24. Ємішянць О.Б. Психологічні проблеми соціальної адаптації особистості / О.Б. Ємішянць // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Вип. 5., Т. 2. – 2016. – С. 150-154.
25. Єрднієв В. А. Проблема адаптації особистості до екстремальної ситуації / В. А. Єрднієв // Юность науки–2018: соціально-економічні та гуманітарні аспекти розвитку суспільства: збірник. -2018. - Вип 45.- С. 34-40.
26. Жигайло Н. Психологічні особливості соціальної адаптації студентів першокурсників // Молодь і ринок. – 2012. – №3 (86) – С.26-31.
27. Життєві домагання особистості: кол. монографія / [Титаренко Т.М., Лебединська І.В., Алікіна Н.В. та ін.]. – К. : Педагогічна думка, 2007. – 453 с.
28. Жук С.М. Вплив емоційних факторів на соціально – психічну адаптацію підлітків. / С.М. Жук // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – №3. – С.56–58.
29. Жук С.М. Проблема адаптації у трудовому колективі / С.М. Жук // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – №5. – С.76–84.
30. Загальна психологія: підручник / за загальною редакцією академіка С.Д. Максименка. [ 2-ге вид., перероб. і доп.] – Вінниця: Нова Книга. - 2004. – 704 с.
31. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. – М. : Психолого-социальный институт, 2011. – 216 с. 110.
32. Казначеев В. А. Аналіз досвіду підготовки майбутніх соціальних педагогів до соціальної адаптації першокласників / В. А. Казначеев // Актуальні проблеми соціально-педагогічних досліджень.-2016. - Вип 46.

- 33.Кислий В.Д. Особливості соціально-психологічної адаптації офіцерів-випускників до діяльності в особливих умовах: автореф. дис. ...канд. психол. наук : 19.00.09 / Володимир Дмитрович Кислий. – Харків, 2003. – 19 с
- 34.Ковригина И. С. Социально-психологическая адаптация: сущность, виды и стадии формирования / И. С. Ковригина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2009. – Вип.9.
- 35.Кондрюкова В. В. Адаптація до професійної діяльності: соціально-психологічний аспект. / В. В. Кондрюкова // Правничий вісник Університету «КРОК». – Вип. 9. - 2011.- С. 139-143.
- 36.Кузьмін А.П. Соціальна адаптація в сучасних умовах. Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства /А.П. Кузьмін // матеріали III Всеукраїнського конгресу. -2018.- С.17.
- 37.Корольчук М.С. Психологічне забезпечення фізичного і психічного здоров'я. / М.С. Корольчук. – К.: ІНКОС, 2002. – 272 с.
- 38.Медведев В.И. О проблеме адаптации / В.И. Медведев// Компоненты адаптационного процесса - Л., 1984.- С. 3-16.
- 39.Мельникова Н.Н. Социально-психологическая адаптация личности: Методические указания / Составитель : к. психол. н. Н. Н. Мельникова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2002.– 34с
- 40.Мовчан Я. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів / Я. Мовчан // Теорія і практика управління соціальними системами. – №1. – 2017. – С. 68-79.
- 41.Мозгачев М.И. Проблемы формирования конкурентоспособности ориентированной экономики / М.И. Мозгачев // Экономика и предпринимательство. – № 7. – 2013. – С. 7-13.

42. Москаленко, Н. В. Социальная адаптация детей с заиканием/ Н. В. Москаленко// Вопросы педагогики. - Вып 6.- 2021. – С. 128-132.
43. Налчаджян А. А. Психологическая адаптация. / А. А. Налчаджян – М.: Эксмо, 2010. – 368с
44. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія / Л.Е. ОрбанЛембрик. – К. : Академвидав, 2005. – 448 с.
45. Охременко О.Р. Проблеми соціально-психологічної адаптації / О.Р. Охременко // Вісник Харківського національного пед. університету ім. Г.С. Сковороди. – Вып. 12. – 2004. – С. 124-130. 247.
46. Павлова О.П. Социально-психологическая адаптация менеджеров сестринского дела в период обучения в вузе / 433 О.П. Павлова // Адаптация личности в современном мире. – Саратов : Научная книга, 2011. – Вып. 4. – С. 187-199.
47. Панок В.Г. Психологія життєвого шляху особистості : монографія / В.Г.Панок, Г.В. Рудь. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 280 с.
48. Петровский В.А. К психологии активности личности / В.А. Петровский // Вопросы психологии. – № 3. – 1995. – С. 26-38.
49. Петровский В.А. Проблема неадекватной активности / В.А. Петровский. – М. : ТОО Горбунок, 1992. – 224 с.
50. Погольша В.М. Социально-психологический потенциал личного влияния: автореф. дисс. ...канд. психол. наук : 19.00.05 / Валентина Михайловна Погольша. – СПб., 1998. – 21 с. 434
51. Подольская Е.А. Методология научных исследований: терминологический словарь / Е.А. Подольская. – Харьков : Изд-во НУА, 2016. – 124 с.
52. Попова Н.В. Структура психологического потенциала личности в зависимости от масштаба деятельности / Н.В. Попова // Человек. Сообщество. Управление. – 2014. – № 4. – С. 113-126.

- 53.Посохова С.Т. Психология адаптирующейся личности : монография / С.Т. Посохова. – СПб. : Питер, 2001. – 267 с. 264.
- 54.Празникова Т.В. Празников. Закаливание детей дошкольного возраста. / Т.В. Празникова.- Litres. - 2021.
- 55.Практикум по психологии здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : Питер, 2005. – 351 с. 265. Практическая психология образования / Под ред. И.В. Дубровиной. – СПб. : Питер, 2004. – 592 с.
- 56.Реан А.А. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб. : Питер, 2002. – 487 с. 276.
- 57.Резнікова О.А. Особистість як суб'єкт адаптації / О.А. Резнікова // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – К. : Міленіум, 2007. – Вип. 16 (19). – С. 284-290
- 58.Розум С.И. Психология социализации и социальной адаптации человека / С.И. Розум. – СПб. : Речь, 2006. – 365 с. 283.
- 59.Рокицкая Ю.А. Эмоциональная обусловленность процессов адаптации и самоактуализации субъекта профессионального самоопределения / Ю.А. Рокицкая // Вестник ЧГБУ : науч. журн. – 2010. – № 1. – С. 187-193.
- 60.Свинаренко Р.М. Часова складова потенціалу самореалізації особистості / Р.М. Свинаренко// Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка / За ред. акад. С.Д. Максименка. – Вип. 26, Т. 4. – К. : Главник, 2009. – С. 22-33
- 61.Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т.М. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.
- 62.Титаренко Т.М. Сучасна психологія особистості / Т.М. Титаренко. – К. : Марич, 2009. – 232 с
- 63.Фененко Н. А. Лингвокультурная адаптация текста при переводе: пределы возможного и допустимого. Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Лингвистика и межкультурная коммуникация / Н. А. Фененко. – Вип.1. - 2001.

64. Фурманова Н.В. Психологические особенности адаптации личности в период ранней взрослости / Н.В. Фурманова // Белорусский психологический журнал. – № 4. – 2004. – С. 23-29.
65. Ханчук Н.Н. Некоторые актуальные проблемы адаптации студентов в процессе обучения в высшей школе / Н.Н. Ханчук // Проблемы социальной адаптации различных групп населения в современных условиях. – Владивосток : Изд-во ДГУ, 2000. – С. 34-45.
66. Хелмицкий Б.Н. Продуктивность управленческой деятельности: психолого-акмеологические условия и факторы / Б.Н. Хелмицкий. – М. : РАГС, 1997. – 324 с.
67. Чабала Л.И. Экологическая безопасность человека / Л.И. Чабала // Вестник Воронежского государственного технического университета. – Вип. 6. - 2010.- С. 67-73.
68. Чимбеленге К.У. Процессы адаптации и реадаптации в структуре профессионализации личности / К.У. Чимбеленге. – Ярославль, 1996. – 145 с.
69. Чудновский В.Э. К проблеме соотношения «внешнего» и «внутреннего» в психологии / В.Э. Чудновский // Психологический журнал. – Т. 14, № 5. – 1993. – С. 3-12.
70. Чумаков М.В. Эмоционально-волевая регуляция деятельности в социальном взаимодействии: автореф. дисс. ...д. психол. наук : 19.00.01 / Михаил Владилавович Чумаков. – Ярославль, 2007. – 21 с.
71. Шабанова М.А. Социальная адаптация в контексте свободы / М.А. Шабанова // Социс. – № 9. – 1995. – С. 56-68.

## ДОДАТКИ

### Додаток А.

#### **Методика К. Роджерса - Р. Даймонда**

Процедура дослідження Психолог пропонує досліджуваному прочитати висловлювання та порівняти їх зі своїм досвідом.

У бланку слід зазначити відповідь, базуючись на таких оцінках:

0 - це мене зовсім не стосується; 1 - це мене не стосується; 85

2 - мабуть, це мене не стосується; 3 - не знаю, чи це мене стосується; 4 - це схоже на мене, але маю сумніви; 5 - це схоже на мене; 6 - це точно я.

#### **Текст методики**

1. Відчуває незручність, коли вступає з кимось у діалог.
2. Не має бажання розкриватися перед іншими.

3. У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.
4. Має до себе високі вимоги.
5. Часто сварить себе за те, що зробив.
6. Часто відчуває себе пригнобленим.
7. Має сумніви, що може подобатися особам протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Теплі, добрі стосунки з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнена; тримається осторонь.
11. У невдачах звинувачує себе.
12. Людина відповідальна; на неї можна покластися.
13. Відчуває, що не у змозі змінити щось, усі зусилля марні.
14. На багато речей дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Подобається мріяти, іноді - вдень; важко повертається від мрії до реальності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: переживає образи болісно, розмірковуючи над способами помсти.
19. Уміє керувати собою і власними вчинками, примушувати себе або дозволяти собі; самоконтроль для нього - не проблема.
20. Часто змінюється настрої: настає нудьга.
21. Усе, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі, зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромиться своїх почуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великого скупчення людей відчуває себе дещо самотньо.
25. Нині бажає все покинути, кудись сховатися.
26. З оточуючими зазвичай вільно спілкується.
27. Важко боротися із самим собою.
28. Напружено сприймає доброзичливе ставлення оточуючих, якщо вважає, що не заслуговує на нього.
29. У душі - оптиміст, вірить у найкраще.
30. Людина вперта; таких називають важкими.
31. До людей критичний, засуджує їх, якщо вважає, що вони цього заслуговують.
32. Часто відчуває себе не тим, хто веде, а тим, кого ведуть: йому не завжди вдається думати і діяти самостійно.
33. Більшість із тих, хто його знає, добре до нього ставиться, люблять його.
34. Іноді бувають такі думки, про які не хочеться комусь розповідати.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває себе безпомічним, має потребу відчувати когось поруч.
37. Прийнявши рішення, виконує його.
38. Приймаючи самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати себе немає сенсу.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Усім задоволений.
42. Почувається погано: не може організувати себе.
43. Відчуває млявість; усе, що раніше хвилювало, стало байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Роздратований, часто не може стриматися.
46. Часто відчуває себе ображеним.
47. Людина спонтанна, нетерпляча, гарячкувата: бракує стриманості.
48. Буває, що поширює плітки.
49. Не дуже довіряє своїм почуттям: вони іноді підводять його.
50. Досить важко бути самим собою.

51. На першому місці - думки, а не почуття: перед тим як щось зробити, добре поміркує.
52. Те, що відбувається, тлумачить по-своєму, здатен нафантазувати зайве.
53. Терплячий до інших і приймає кожного таким, яким він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною - привабливою як особистість, помітною.
56. Людина сором'язлива.
57. Обов'язково треба нагадувати, підштовхувати, щоб доводив справу до кінця. 58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, у чому б виявив індивідуальність, своє "Я".
60. Боїться думок інших про себе.
61. Честолюбний, небайдужий до успіху, схвалення: у тому, що для нього суттєво, намагається бути кращим.
62. Людина, у якої на даний момент багато такого, що викликає презирство.
63. Людина діяльна, енергійна, ініціативна.
64. Пасує перед труднощами й ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Просто недостатньо оцінює себе.
66. Ватажок, вміє впливати на інших.
67. Ставиться до себе в цілому добре.
68. Людина наполеглива, їй завжди важливо зробити все по-своєму.
69. Не подобається, коли з кимось порушуються зв'язки, особливо - якщо починаються сварки.
70. Досить довго не може прийняти рішення, потім має сумніви щодо його правильності.
71. Розгублений, невпевнений у собі.
72. Задоволений собою.
73. Йому часто не щастить.
74. Людина приємна, приваблює інших.
75. Можливо, не дуже вродливий, але може подобатись як людина, особистість.
76. З презирством ставиться до осіб протилежної статі й не має контактів із ними.
77. Коли треба щось зробити, його охоплюють страх, сумніви.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.
79. Уміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що росте, дорослішає: змінюється сам і змінює ставлення до навколишнього світу.
81. Іноді говорить про те, про що насправді не має уявлення.
82. Завжди говорить тільки правду.
83. Схвильований, напружений.
84. Щоб він щось зробив, треба вперто наполягати на цьому.
85. Відчуває невпевненість у собі.
86. Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватись і обґрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, м'яка у ставленні до інших.
88. Людина, якій подобається міркувати.
89. Іноді подобається хизуватися.
90. Приймає рішення і відразу змінює їх; звинувачує себе у відсутності волі, а вдіяти з собою нічого не може.
91. Намагається покладатися на свої сили, не розраховує на чиюсь допомогу.
92. Ніколи не запізнюється.
93. Відчуває внутрішню несвободу.
94. Відрізняється від інших.
95. Не дуже надійний, на нього не можна покластися.
96. Добре себе розуміє, усе в собі приймає.



97. Товариська, відкрита людина; легко спілкується з людьми.

98. Сили і здібності відповідають тим завданням, які треба вирішувати; усе може виконати.

99. Себе не цінує: ніхто його не сприймає серйозно, у кращому випадку усі до нього ставляться поблажливо, просто терплять.

100. Хвилюється, що забагато переймається особами протилежної статі.

101. Усі свої звички вважає позитивними.

Результати, менші від норми, інтерпретуються як надмірно низькі, а більші від норми - як високі.

Таблиця 1.

Ключ до нарахування балів для окремих показників соціально-психологічної адаптації

№ з/п	Показники	Номери висловлювань	Норма
A	a Адаптивність	4, 5, 9, 11, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 68, 72, 74, 75, 78, 79, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	68-136
	b Дезадаптивність	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 65, 70, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	68-136
2	Неправдивість -	34, 45, 48, 81, 89	18-36
	Неправдивість +	8, 82, 92, 101	
S	a Прийняття себе	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	22-42
	b Неприйняття себе	7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	14-28
L	a Прийняття інших	9, 14, 22, 26, 53, 97	12-24
	b Неприйняття інших	2, 10, 21, 28, 40, 60, 76	14-28
E	a Емоційний комфорт	23, 29, 30, 41, 44, 47, 78	14-28
	b Емоційний дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	14-28
I	a Внутрішній контроль	4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98	26-52
	b Зовнішній контроль	13, 25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77	18-36
D	a Домінування	58, 61, 66	6-12
	b Підлеглість	16, 32, 38, 69, 84, 87	12-24
8	Ескапізм (уникнення проблем)	17, 18, 54, 64, 86	10-20

**Обробка та оцінювання результатів.** Підраховуються коефіцієнти за наступними формулами:

адаптація (A),:

$$A = \frac{a}{a + b} * 100\%;$$

самоприйняття (S):

$$S = \frac{a}{a + 1.6b} * 100\%;$$

емоційна комфортність (E):

$$E = \frac{a}{a + b} * 100\%;$$

сприйняття інших:

$$L = \frac{1.2a}{1.2a + b} * 100\%;$$

інтегральність:

$$I = \frac{a}{a + 1.4b} * 100\%;$$

прагнення до домінування:

$$D = \frac{2a}{2a + b} * 100\%.$$

## Додаток Б

### Методика О.Ф. Фідлера з оцінки соціально-психологічного клімату в колективі

Методика О.Ф. Фідлера використовується для оцінки психологічної атмосфери в колективі. У основі лежить метод семантичного диференціала. Нижче наведено бланк методики. Відповідь щодо кожного з 10 пунктів шкали оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак \*, тим нижче бал, тим сприятливіша психологічна атмосфера в колективі, який на думку відповідає. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна). На підставі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі. Методика цікава тим, що припускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність. Надійність збільшується і у поєднанні з іншими методиками (наприклад, соціометрією). У таблиці наведено протилежні за змістом пари слів, за

допомогою яких можна описати атмосферу у Вашому колективі. Чим ближче до правого чи лівого слова у кожній парі Ви поставите знак  $\surd$ , тим більше виражена ця ознака у Вашому колективі.

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Доброзичливість									Ворожість
2. Згода									Незгода
3. Задоволеність									Незадоволеність
4. Продуктивність									Непродуктивність
5. Тепло									Холодність
6. Співробітництво									Неузгодженість
7. Взаємопідтримка									Недоброзичливість
8. Захопленість									Байдужість
9. Зацікавленість									Нудьга
10. Успішність									Безуспішність

## Додаток В

### Тест «Оцінка фахівців на їхню здатність говорити і слухати» В.Маклені

#### Повний перелік запитань тесту

1. Чи чекаєте ви нетерпляче, поки інший скінчить говорити і дасть можливість вам висловитися?
2. Чи поспішайте ви прийняти рішення до того, як зрозумієте проблему?
3. Чи слухаєте ви лише те, що вам подобається?
4. Чи заважають вам слухати емоції співрозмовника?
5. Чи відволікаєтесь ви, коли ваш співрозмовник викладає свої думки?
6. Чи запам'ятовуєте ви замість основних моментів бесіди які-небудь несуттєві?
7. Чи заважають вам слухати упередження?
8. Чи припиняєте ви слухати співрозмовника, коли з'являються труднощі в розумінні сказаного?
9. Чи займаєте Ви негативну позицію щодо мовця?

10. Чи завжди ви слухаєте співрозмовника?
11. Чи ставите ви себе на місце мовця, щоб зрозуміти, що змусило його говорити саме так?
12. Чи приймаєте ви до уваги той факт, що у вас із співрозмовником можуть бути різні предмети обговорення?
13. Чи допускаєте ви, що у вас або у вашого співрозмовника може бути різне розуміння змісту уживаних слів?
14. Чи намагаєтесь ви з'ясувати той факт, що суперечка може бути викликана розходженням точок зору або постановкою питання?
15. Чи уникаєте ви погляду співрозмовника, чи дивитесь навколо, коли слухаєте?
16. Чи виникає у вас гостре бажання перервати співрозмовника і вставити своє слово за нього або в піку йому, випередити його висновки?

**Ключ до тесту "Уміння слухати":**

**Кожна відповідь: так - 0 очок; ні - 1 очко; але за відповіді "ні" у питаннях 11, 12, 13, 14 - також 0 очок.**

**Підрахуйте загальну суму набраних балів.**

**11-12 балів.** Ви вмієте досить добре слухати партнера.

Чи не керуючись упередженнями стосовно нього, звертаєте увагу на головне в його монолозі. Ваші власні емоції не заважають уважно слухати навіть те, що вам не дуже подобається. Багато хто любить спілкуватися з вами, оскільки ви даєте їм, нерідко дуже докладно, «поплакатися в жилетку». Ви ніколи не перериваєте співрозмовника, щоб висловитися самому, не робите з того, про що він говорить, висновків за нього.

**9-10 балів.** Нерідко ви проявляєте вміння слухати партнера. Навіть якщо у вас є упередження по відношенню до партнера, ви можете на деякий час стати вище їх, щоб дослухати його до кінця. Якщо партнер вам набрид, ви намагаєтесь дуже тактовно перервати його вилуви і закінчити спілкування з ним. Іноді ви все ж дозволяєте собі перервати партнера, для того щоб вставити своє «вагоме» слово.

**Менше 8 балів.** Ви, на жаль, ще не навчилися слухати свого партнера по спілкуванню. Постійно перериваєте його, не даєте йому висловитися до кінця. Якщо вам не подобається те, про що говорить партнер, перестаєте слухати його. Нерідко вам суттєво заважають емоції або упередження у правильному розумінні змісту того, про що вам говорять. Іноді ви можете зайняти негативну, конфронтаційну позицію по відношенню до партнера, відволікаєтесь від основного питання обговорення, особливо якщо при цьому намічаються які-небудь труднощі.

**Додаток Г**

**Діагностика схильності до конфліктної поведінки Методика К.Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптація Н.В.Гришиної.**

*Мета:* визначення переважного способу поведінки людини в конфліктних ситуаціях.

**Опис методики**

На ранніх етапах вивчення конфліктів широко використовувався термін «вирішення конфліктів», який має на увазі, що конфлікт можна і необхідно розв'язувати або елімінувати. Таким чином, метою вирішення конфліктів був деякий ідеальний безконфліктний стан, де люди працюють в повній гармонії.

Однак, останнім часом ставлення фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів істотно змінилося. Це викликано, на думку К.Томаса, двома обставинами: усвідомленням марності зусиль з повної елімінації конфліктів, а також підтвердженням наявності позитивних функцій конфліктів.

Звідси, згідно з підходом К.Томаса, наголос повинен бути перенесений з елімінування конфліктів на управління ними. Тому, автор вважає за потрібне сконцентрувати увагу на таких аспектах зміни конфліктів: які форми поведінки в конфліктних ситуаціях характерні для людей, які з них є більш продуктивними або деструктивними; яким чином можна стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів поведінки людей в конфліктних ситуаціях, К.Томас запропонував двовимірну модель регулювання конфліктів, основними вимірами в якій є кооперація (пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених до конфлікту) і напористість (для якої характерний акцент на захисті власних інтересів). Відповідно цим двом вимірам, автор виділяє наступні способи регулювання конфліктів:

1. змагання (конкуренція) як прагнення досягти своїх інтересів на шкоду іншому;
2. пристосування — на протипагу суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого;
3. компроміс;
4. уникнення — відсутність як прагнення до кооперації, так і тенденції до досягнення власних цілей;
5. співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.



### П'ять способів регулювання конфліктів за К.Томасом

К.Томас вважає, що при уникненні конфлікту жодна з сторін не досягає успіху. При таких формах поведінки, як конкуренція, пристосування і компроміс, або один з учасників виявляється у виграші, а інший програє, або вони обидва програють, оскільки йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співпраці обидві сторони виявляються у виграші. У своєму опитувальнику з виявлення типових форм поведінки К.Томас описує кожний з п'яти наведених можливих варіантів 12 судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різних поєднаннях вони згруповані в 30 пар. Тест можна використати в груповому варіанті, як в поєднанні з іншими тестами, так і окремо.

*Інструкція.* У кожній з поданих пар виберіть те судження, яке є найбільш типовим для вашої поведінки. Відведений час — не більш 15-20 хвилин.

#### Типова карта методики

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.  
Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.
2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.  
Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.
3. А. зазвичай я настійливо прагну добитися свого.  
Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.
4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.  
Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.  
Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикроців для себе.

- Б. Я намагаюся добитися свого.
7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.  
Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.
8. А. зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.  
Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.  
Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.
10. А. Я твердо прагну досягнути свого.  
Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.  
Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.  
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13. А. Я пропоную середню позицію.  
Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.  
Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.  
Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.  
Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.
17. А. зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.  
Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.  
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
19. А. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.  
Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.
20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.  
Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.
21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.  
Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.
22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.  
Б. Я відстоюю свої бажання.
23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.  
Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.  
Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.
25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.  
Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
26. А. Я пропоную середню позицію.  
Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
27. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.  
Б. якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28. А. зазвичай я настійно прагну добитися свого.  
 Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.
29. А. Я пропоную середню позицію.  
 Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.  
 Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

Обробка даних:

Питання	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
П		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А