

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри загальної, вікової та соціальної психології Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка, м. Чернігів

ОБУМОВЛЕНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЇХ ЖИТТЄСТІЙКІСТЮ

В статті представлені результати емпіричного дослідження життєстійкості як фактору професійної адаптації менеджерів комерційних організацій, характеризуються компоненти обумовленості профадаптації менеджерів їх життєстійкістю.

Ключові слова: *професійна адаптація менеджерів комерційних організацій, життєстійкість менеджера, індивідуально-смысловий, соціально-комунікативний, професійно-діяльнісний компоненти обумовленості профадаптації життєстійкістю.*

У контексті існуючих соціально-економічних реалій одним із важливих аспектів проблеми ефективної діяльності трудових колективів комерційних організацій є процес професійно-особистісного становлення менеджера, одним із важливих етапів якого є професійна адаптація. Формування ринкових відносин на сучасному етапі суспільного життя в Україні відбувається в умовах економічної та політичної нестабільності, а іноді й екстремальності, тому діяльність менеджерів комерційних організацій наповнена значною кількістю стресогенних ситуацій, які негативно впливають на процес професійної адаптації менеджерів зокрема та їх успішну професіоналізацію загалом.

З огляду на це, сучасний менеджер як спеціаліст, від якого багато у чому залежить конкурентоспроможність і успіх організації, повинен мати високий адаптивний потенціал, швидко реагувати на зміни в економічному житті, вміти оперативно приймати рішення. У даному контексті важливого значення набуває пошук шляхів підвищення рівня професійної адаптації менеджерів за рахунок актуалізації зовнішніх та мобілізації внутрішніх життєво стійких ресурсів, реалізація яких забезпечить їхній рух по особистісному й професійному вектору розвитку.

Останнім часом увага науковців все більше зосереджується на питаннях підвищення ефективності професійної адаптації, пошуку нових факторів, що позитивно впливають на її процес. Варто зауважити, що огляд наукових досліджень у контексті проблеми,

яка вивчається, показав, що ряд чинників професійної адаптації, а саме: вміння володіти собою, стресостійкість, здатність до саморегуляції й саморефлексії, рівень адаптаційного потенціалу, самооцінку, поведінкову регуляція, ціннісні орієнтації, мобілізаційний потенціал, здатність до ризику та ін., вчені відносять до показників життєстійкості особистості.

Найбільш ґрунтовно феноменологічна природа життєстійкості розкрита С.Мадді, згідно теорії якого життєстійкість (hardiness) є каталізатором поведінки, який дозволяє трансформувати стресори в активації, а негативні враження – у нові можливості [3]. Життєстійкість – це система переконань про себе, про світ та ставлення до світу, що містить у собі три автономні компоненти: залученість, контроль і прийняття ризику. Дані положення стали вихідними у нашому дослідженні, оскільки вони опосередковано відображають специфіку діяльності менеджера комерційної організації.

На основі рівневої структури життєстійкості особистості А.М.Фомінової нами виділено компоненти життєстійкості менеджерів комерційних організацій: особистісно-смісловий (цінності, життєвий смисл, самооцінка життєстійкості); соціально-психологічний (залученість у життя, його контроль та прийняття ризику), психофізіологічний (емоційна врівноваженість, екстраверсія, швидкість опрацювання інформації) [7].

Особливості структури життєстійкості менеджерів комерційних організацій ми дослідили за допомогою наступних тестових методик: «Тест смисложиттєвих орієнтацій» Д.О.Леонтьєва, «Тест життєстійкості» Д.О.Леонтьєва та О.І.Рассказової, «Тест самооцінки життєстійкості» Т.О.Ларіної, Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО) Л.Н.Собчик [1,2,5,6].

В структурі професійної адаптації менеджерів комерційних організацій ми виокремили наступні компоненти: професійний, соціальний та індивідуально-психологічний. В професійному компоненті адаптація проявляється через відчуття задоволеності умовами праці та самою роботою. Соціальний компонент професійної адаптації характеризується ставленням до об'єднання у великі групи, ставленням до малої групи, якістю відносин між працівниками організації, ставленням до керівника. Задоволеність собою на роботі та загальний рівень адаптації відносяться до проявів індивідуально-психологічного компонента.

Для дослідження особливостей адаптації менеджерів комерційних організацій до їхньої професійної діяльності ми використали «Опитувальник для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства» Р. Х. Ісмаїлова. Дана методика дозволяє визначити загальний рівень

професійної адаптації та з'ясувати особливості адаптації в кожному її компоненті [4].

Ми припустили, що особистісно-смысловий компонент життєстійкості та індивідуально-психологічний компонент професійної адаптації у сукупності утворюють індивідуально-смысловий компонент обумовленості профадаптації життєстійкістю, що підтвердилося в ході дослідження.

Загальний рівень адаптації взаємопов'язаний з такими особистісно-смысловими властивостями менеджерів комерційних організацій, як загальний рівень смисложиттєвих орієнтацій ($r = 0,365$ при $p \leq 0,01$); процес ($r = 0,234$ при $p \leq 0,01$); результат ($r = 0,234$ при $p \leq 0,01$); локус контролю-Я ($r = 0,214$ при $p \leq 0,01$); локус контролю життя ($r = 0,200$ при $p \leq 0,01$); цілі ($r = 0,135$ при $p \leq 0,05$).

Існують значимі прямі кореляційні зв'язки між загальним рівнем адаптації та особистісно-смысловими показниками. Менеджери з високим рівнем професійної адаптації є цілеспрямованими працівниками, які відповідально ставляться до реалізації власних планів. Процес власного життя вони сприймають як цікавий, емоційно насичений та наповнений смыслом, при цьому прожите життя оцінюють з точки зору його продуктивності та осмысленості. І навпаки, низькоадаптовані менеджери не мають планів на майбутнє, вони живуть минулим та теперішнім. Їх минулі враження, події та дії стають на заваді погляду у власне майбутнє. Вони не задоволені і теперішнім своїм життям, і прожитою його частиною. Такі менеджери не вірять у власні сили контролювати події свого життя. Вони – фаталісти, які впевнені, що життя не підвладне свідомому контролю, не вважають за потрібне будувати плани на майбутнє. Отже, особистісно-смысловий компонент обумовленості професійної адаптації життєстійкістю пов'язаний з критеріями особистісного смыслу, що призводить до реалізації його в їхньому житті в цілому та професійній діяльності зокрема.

Особистісно-смыслові властивості життєстійкості виступають внутрішнім ресурсом, чинником, який може змінити і переосмыслити те, що надає життю смисл та цінність в обставинах, які вимагають пристосування.

В рамках дослідження ми намагалися проаналізувати зв'язок між показником задоволеності собою на роботі та показниками смисло-життєвих орієнтацій. Були виявлені наступні взаємозв'язки: задоволеність собою на роботі взаємопов'язана з загальним рівнем смисложиттєвих орієнтацій ($r = 0,155$ при $p \leq 0,05$), з показником процесу ($r = 0,155$ при $p \leq 0,05$) та показником результату ($r = 0,124$ при $p \leq 0,05$).

Менеджери, які сприймають власне життя як цікаве, насичене, наповнене смыслом, які вважають, що прожита частина життя була продуктивною, результативною, – задоволені собою на роботі. Такі менеджери, вирішуючи виробничі завдання, задоволені результатами власних дій. На роботі вони не відчують фізичного напруження, хвилювання, не втомлюються, не переживають негативних відчуттів. Задоволеність собою на роботі у менеджерів виявляється в гарному самопочутті та доброму настрої.

В ході дослідження встановлено, що з самооцінкою життєстійкості взаємопов'язані всі компоненти професійної адаптації, серед яких значимі кореляційні зв'язки є зі ставленням до роботи ($r=0,400$ при $p \leq 0,01$), з загальним рівнем соціально-психологічної адаптації ($r=0,359$ при $p \leq 0,01$), з задоволеністю собою на роботі ($r=0,248$ при $p \leq 0,01$), з задоволеністю своїм становищем у колективі ($r=0,239$ при $p \leq 0,01$), зі ставленням до керівника ($r=0,224$ при $p \leq 0,01$), з оцінкою колективізму ($r=0,220$ при $p \leq 0,01$), зі ставленням до об'єднання ($r=0,202$ при $p \leq 0,01$), а слабка – з задоволеністю умовами роботи ($r=0,152$ при $p \leq 0,01$) та зі стосунками між робітниками ($r=0,159$ при $p \leq 0,05$). Отже, менеджери, які високо оцінюють власну життєстійкість, добре адаптуються до умов праці, що змінюються, швидко реагують на зовнішні зміни, задоволені своєю роботою та собою на роботі.

Підтвердилось припущення стосовно того, що соціально-психологічний компонент життєстійкості та соціальний компонент професійної адаптації являють собою соціально-комунікативний компонент обумовленості професійної адаптації життєстійкістю.

Соціально-психологічний компонент життєстійкості являє собою такі показники: загальний рівень життєстійкості, залученість, контроль, прийняття ризику. Соціальний компонент професійної адаптації містить наступні показники: ставлення до об'єднання у великі групи, ставлення до малої групи, задоволеність своїм положенням у колективі, відносини між працівниками, ставлення до керівника, оцінка колективізму

Загальний рівень соціально-психологічної адаптації, ставлення до об'єднання, стосунки між робітниками, задоволеність своїм становищем у колективі, оцінка колективізму, ставлення до роботи, задоволеність собою на роботі корелюють з усіма складовими соціально-психологічного компоненту життєстійкості, а саме з показниками життєстійкості, залученості, контролю та прийняття ризику. Отже, успішність професійної адаптації пов'язана з залученістю менеджера в життєвий процес (залученість), з переконанням у здатності управляти своїм життям (контроль), зі здатністю сприймати життя як спосіб отримання досвіду (прийняття ризику). Ті менеджери, у яких розвинені компоненти

життєстійкості, отримують задоволення від власної професійної діяльності, повністю віддаються їй, впевнені в правильності своїх дій, відчують себе значимими та цінними для організації, контролюють та впливають на результати роботи, відкриті до нових справ.

Такі компоненти професійної адаптації, як задоволеність умовами роботи, ставлення до малої групи та ставлення до керівника, мають кореляційні зв'язки лише з показниками життєстійкості, залученості та контролю. Менеджери з високою життєстійкістю залучені в процес праці і іноді не звертають уваги на недоліки в умовах роботи, їх все влаштовує. Їхня увага більше спрямована на вирішення робочих завдань. Вони добре ставляться до членів підрозділу, де працюють, адже розуміють, що разом роблять одну справу, заради прибутку організації та власного прибутку.

Успішність професійної адаптації менеджера взаємопов'язана зі ставленням до керівництва. Високоадаптовані менеджери знаходять з ним контакт та взаєморозуміння, у співпраці з ним вони орієнтуються на кінцевий результат, рухаються до намічених цілей.

Згідно нашого припущення психофізіологічний компонент життєстійкості та професійний компонент професійної адаптації у сукупності утворюють професійно-діяльнісний компонент обумовленості професійної адаптації менеджерів комерційних організацій їх життєстійкістю.

До складових психофізіологічного компоненту життєстійкості нами віднесено: екстраверсію, спонтанність, агресивність, сенситивність, тривожність та лабільність. Складниками професійного компоненту професійної адаптації є: ставлення до роботи та задоволеність умовами праці

Було виявлено прямі кореляційні зв'язки показників ставлення до роботи з показниками екстраверсії ($r=0,223$ при $p \leq 0,01$) та обернені – з показниками агресії ($r=-0,161$ при $p \leq 0,01$) і тривожності ($r=-0,208$ при $p \leq 0,01$). Можемо стверджувати, що чим вищі показники екстраверсії у менеджерів, тим краще у них ставлення до роботи. Такі менеджери впевнені у собі, товариські. Їм подобається працювати в своїй організації, у них не виникає бажання переходити до іншого трудового колективу.

Аналізуючи обернений кореляційний зв'язок агресивності та ставлення до роботи, можемо припустити, що менеджери з низьким рівнем агресивності виявляють позитивне ставлення до роботи. Вони не проявляють ворожості, жорстокості, і тому їм подобається працювати, вони відчують задоволення від роботи. Показник ставлення до роботи обернено корелює з показником

тривожності. Отже, чим менше менеджер відчуває тривогу, чим менше він проявляє нерішучість, тим більш виражене відчуття задоволення роботою.

Було зафіксовано кореляційні зв'язки між задоволеністю умовами праці та показниками екстраверсії ($r=0,304$ при $p \leq 0,01$), лабільності ($r=0,198$ при $p \leq 0,01$), агресивності ($r=-0,268$ при $p \leq 0,01$) та тривожності ($r=-0,200$ при $p \leq 0,01$). Слід зазначити, що задоволеність умовами праці в більшості залежить від об'єктивних чинників організації праці (чистота робочого місця, рівень шуму, освітлення, стан обладнання), але результати емпірично доводять, що менеджери з вираженою екстраверсією та лабільністю більше задоволені умовами роботи, ніж ті, в кого дані особливості не проявляються. Отже, відкриті до спілкування, життєрадісні, впевнені в собі менеджери задовольняються умовами праці. Можливо їх і не завжди влаштовує об'єктивна сторона організації праці. Все ж вони задоволені змістом своєї роботи, адже вбачають в ній різноманітні можливості для творчої реалізації власної особистості, можливості для використання отриманих раніше знань.

Залежність професійної адаптації від життєстійкості встановлено за допомогою регресійного аналізу, де залежною змінною виступила професійна адаптація та її складові, а незалежною – життєстійкість. У процесі покрокової множинної регресії залученість виявилась найбільш важливою незалежною змінною, яка пояснює 41,3% дисперсії професійної адаптації ($\beta=0,449$; $p \leq 0,01$). Ці відсотки дисперсії професійної адаптації обумовлені впливом сенситивності ($\beta=0,187$; $p \leq 0,01$), локусу контролю-Я ($\beta=0,129$; $p \leq 0,05$), загальним показником смисложиттєвих орієнтацій ($\beta=0,178$; $p \leq 0,05$).

Виявлено, що у менеджерів 27,9% дисперсії задоволення своїм становищем в колективі обумовлено залученістю ($\beta=0,495$; $p \leq 0,01$) та сензитивністю ($\beta=0,169$; $p \leq 0,01$). Залученість ($\beta=0,436$; $p \leq 0,01$), прийняття ризику ($\beta=0,250$; $p \leq 0,05$), сензитивність ($\beta=0,135$; $p \leq 0,01$) та локус контролю-Я ($\beta=0,180$; $p \leq 0,05$) впливають на оцінку колективізму менеджерів і пояснюють 21,8% її дисперсії. Залученість виявилась важливою незалежною змінною в рівнянні регресії та пояснила 23,0% дисперсії ставлення до роботи ($\beta=0,376$ при $p \leq 0,01$).

Аналіз результатів дослідження ще раз доводить, що життєстійкість є тим фактором, який допомагає суб'єкту професійної діяльності справлятися з труднощами, що виникають в процесі трудової діяльності і сприяє збереженню задоволеності роботою. Високий рівень життєстійкості є запорукою досягнення

успіху навіть в непередбачених ситуаціях, що можуть бути класифіковані як проблемні

Результати емпіричного дослідження дають можливість окреслити перспективи подальшої роботи. Враховуючи наявність зв'язку між життєстійкістю і професійною адаптацією менеджерів комерційних організацій, ми припускаємо, що практично-психологічна робота, направлена на розвиток окремих компонентів життєстійкості та загального рівня життєстійкості, сприятиме покращенню стану професійної адаптації у респондентів.

Список використаних джерел.

1. Леонтьев Д.А. Тест жизнестойкости / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова. – Москва : Смысл, 2006. – 63 с.
2. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных организаций : метод.рук. / Д.А. Леонтьев. – Москва : Смысл, 1992. – 16 с.
3. Мадди С. Теории личности : сравнительный анализ / С. Мадди. – Санкт-Петербург : Речь, 2002 – 539 с.
4. Никифоров Г.С. Психология профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – Санкт-Петербург : СПбУ, 1996. – 316 с.
5. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л.Н. Собчик.-Москва: ИПП-ИСП,2001.-512с.
6. Титаренко Т.М. Життєстійкість особистості: Соціальна необхідність та безпека / Т.М. Титаренко, Т.О. Ларіна.– К.: Марич, 2009.– 76 с.
7. Фоминова А.Н. Жизнестойкость личности : монография /А.Н.Фоминова. – Москва : Прометей, 2012. – 152 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Leontev D.A. Test zhiznestaykosti / D.A. Leontev, E.I. Rasskazova. – Moskva : Smyisl, 2006. – 63 s.
2. Leontev D.A. Test smyslozhiznennyih organizatsiy : metod.ruk. / D.A. Leontev. – Moskva : Smyisl, 1992. – 16 s.
3. Maddi S. Teorii lichnosti : sravnitelnyiy analiz / S. Maddi. – Sankt-Peterburg : Rech, 2002 – 539 s.
4. Nikiforov G.S. Psihologiya professionalnoy deyatelnosti / G.S. Nikiforov. – Sankt-Peterburg : SPbU, 1996. – 316 s.
5. Sobchik L.N. Vvedenie v psihologiyu individualnosti. Teoriya i praktika psihodiagnostiki / L.N. Sobchik.-Moskva: IPP-ISP,2001.-512s.
6. Titarenko T.M. ZhittEstiykist osobistosti: Sotsialna neobhidnist ta bezpeka / T.M. Titarenko, T.O. Larina.– K.: Marich, 2009.– 76 s.
7. Fominova A.N. Zhiznestaykost lichnosti : monografiya /A.N.Fominova. – Moskva : Prometey, 2012. – 152 s.

Панченко В.А. Обусловленность профессиональной адаптации менеджеров коммерческих организаций их жизнестойкостью

В статье представлены результаты эмпирического исследования жизнестойкости как фактора профессиональной адаптации менеджеров коммерческих организаций, дана характеристика компонентов обусловленности профадаптации менеджеров их жизнестойкостью.

Ключевые слова: профессиональная адаптация менеджеров коммерческих организаций, жизнестойкость менеджера, индивидуально-смысловой, социально-коммуникативный, профессионально-деятельностный компоненты обусловленности профадаптации жизнестойкостью.

Panchenko V. Conditionality of professional adaptation of managers of commercial organizations by their hardiness

The article under review deals with the results of the empiric research of the hardiness as the factor of the commercial organizations managers' professional adaptation. The components of the commercial organizations managers' hardiness and professional adaptation are being analyzed. The following components which favour the conditionality of the managers' hardiness and their professional adaptation are under review: individual-semantic, social-communicative and professional-active one. The use of the regressive analysis gave the grounds to establish the dependency of the professional adaptation from hardiness; the professional adaptation and its components turned out to be the variable ones with the constant hardiness. It is proved that involvement is the most influential component of the managers' hardiness in terms of the professional adaptation.

The perspectives of the further research are defined, as well as the managers' hardiness components' specific features which lack development. It is reasonable to take the available link between the commercial organizations managers' hardiness and professional adaptation into account during the practical psychological activity aimed at the hardiness general level and its separate components' development which favours the respondents professional adaptation improvement.

Key words: commercial organizations managers' professional adaptation, manager's hardiness, individual-semantic, social-communicative, professional-active components of the hardiness adaptation condition