

УДК 331.548

МОТИВАЦИОННЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ ПЕРВИЧНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ.Церекидзе Ясон Викторович¹, Шуванов Игорь Борисович²¹Магистрант по специальности «Психология» программа «Психология личности»

Сочинского государственного университета

г.Сочи, ул. Советская, 26а

²К.псих.н., доцент кафедры Общей психологии и социальных коммуникаций

Сочинского государственного университета

Аннотация.

В данной статье рассмотрены особенности понятия, сущность и тип управленческой адаптации, выявлены более актуальные факторы первичной управленческой адаптации, также в статье, с помощью эмпирического исследования, рассматривается влияние мотивационных и личностных факторов, на формирование типа первичной управленческой адаптации у сотрудников, занимающих руководящие должности в сфере образования.

Ключевые слова: *мотивация, личностные факторы, адаптация, управленческая адаптация, дезадаптация, мотивационные факторы.*

Успешное вхождение в новую должность обусловлено целым спектром личностных трансформаций, среди которых можно выделить изменение структуры и расширение целевого пространства профессиональной активности, перестройку системы межличностных отношений, резкие изменения эмоционального самочувствия, усложнение воспринимаемых когнитивно-информационных потоков, повышение внутри личностной ответственности и др.

Исходя из этого, многоаспектный процесс первичной управленческой адаптации, необходимо рассматривать, прежде всего, в контексте развертывания процессов мотивационно-личностного развития руководителя в системе образования.

С одной стороны, получение профессиональных знаний и навыков в области управления формирует качества, необходимые для успешной первичной управленческой адаптации руководителя, которая, в свою очередь, играет важное значение в трудовой деятельности, так как возникновение дезадаптации управленца может повлечь за собой проблемы с эффективностью управления, проблемы с выполнением должностных обязанностей, и проблемы с психологическим климатом в коллективе, а с другой - мотивация профессионального образования в области управления выступает для руководителя в качестве ведущего фактора его личностного развития. Этим и можно обосновать значимость предложенной темы.

В данной статье, опираясь на труды Быкова Л.М., Володиной Н.А., будет рассмотрен только первичный вид адаптации (проходят молодые управленцы, впервые приступающие к профессиональной деятельности, не имеющие опыта работы), так как по нашему мнению, он является более актуальным, в силу увеличения числа молодых руководителей.

Следует сказать, что в литературе встречается большое количество определений понятия «управленческая адаптация». Проведя анализ и синтез данных определений, можно сделать вывод о том, что управленческая адаптация – это процесс взаимного приспособления, привыкания управленца к нормам организации, к механизмам функционирования всей организации, к новым психическим и физическим нагрузкам, освоение определенного уровня профессиональных знаний, умений и навыков, а также полная идентификация управленца и целей организации.

Исследователи феномена управленческой адаптации (Григас Р., Розенберг А.М., Наумова Н.Ф., Самойлова В.А., Арефьев Т.А., Кухарева, Березин Ф.Б., Валиева О.В., Захарова З.) выделяют объективные факторы: (уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация).

Субъективные факторы: (социально-демографические характеристики управленца, социально-психологические, социологические).

Личностные факторы: (экстраверсия, интроверсия, привязанность, обособленность, экспрессивность, практичность, эмоциональная стабильность/нестабильность, самооценка и саморегуляция, тревожность, локус контроля).

И мотивационный фактор: (финансовые мотивы, достижения, взаимоотношения, карьера, интерес к работе).

В данной работе, за предмет исследования были взяты именно мотивационные и личностные факторы, так как они имеют непосредственное отношение к психологии и удобны для эмпирического исследования.

Для исследования влияния мотивационных и личностных факторов первичной управленческой адаптации, необходимо определить критерии, по которым будет исследоваться первичная управленческая адаптация. Так Мельникова Н.Н выделяет внешний (привыкание, успех, компетентность) и внутренний (удовлетворенность, комфорт) критерий адаптации, на основе которых выделяет шесть типов адаптации:

1. Системная адаптация.
2. Адаптация по внешнему критерию.
3. Адаптация по внутреннему критерию.
4. Дезадаптация.
5. Неопределенный тип адаптации;
6. Промежуточный тип адаптации.

На этапе теоретического изучения была сформулирована гипотеза эмпирического исследования: на формирование типа управленческой адаптации руководителей, как активное вхождение человека в новые условия своей профессиональной деятельности, оказывают влияния личностные особенности (экстраверсия, интроверсия, привязанность, обособленность, практичность, экспрессивность, эмоциональная устойчивость, эмоциональная неустойчивость), и мотивация в работе (финансовый мотив, достижения, карьера, отношение с руководителем, сотрудничество).

Для подтверждения или опровержения ранее выдвинутой гипотезы было проведено психологическое исследование. Выборка данного исследования составила 75 человек, разного пола, в возрасте от 25-42 лет, являющиеся управленцами в образовании (завучи, директора школ, заведующие кафедрами в ВУЗах, деканы факультетов в ВУЗах), и находившиеся на данной должности не более года, так как данное исследование, как говорилось выше направлено на изучение первичной управленческой адаптации.

Исследование включало в себя несколько этапов.

Первым этапом было проведение диагностики управленческой адаптации.

Для диагностики данного феномена, внешний критерий адаптации изучался с помощью опросника «Удовлетворенность жизнью», а внутренний критерий с помощью анкеты «Социальное благополучие». Далее результаты по двум методикам сопоставлялись, и определялся тип первичной управленческой адаптации на основе классификации Мельниковой, о которой говорилось выше.

Вторым этапом, данного исследования было проведение диагностики личностной сферы управленца, с помощью «Пятифакторный личностный опросник (Р.МакКрае, П. Коста)».

Третьим этапом работы было проведение диагностики мотивационной сферы личности, с помощью методики «Определение мотивации в работе».

Так, проведя данную диагностику были получены первичные количественные результаты, которые в последствие были подвержены статистической обработке.

Для статистической обработки использовался однофакторный дисперсионный анализ ANOVA, который предназначен для изучения влияния нескольких факторов на изучаемый феномен.

Выбор параметрического критерия для обработки данных обусловлен тем, что распределение данных в выборке соответствует нормальному и объем выборки достаточен.

Результаты статистического анализа данных представлены в таблице.

Таблица 1- Результаты однофакторного дисперсионного анализа

	Значение критерия F	Уровень значимости
Экстраверсия-интроверсия	1,169	0,316
Привязанность-обособленность	0,754	0,797
Самоконтроль-импульсивность	1,110	0,377
Эмоциональная устойчивость-неустойчивость	1,244	0,253
Экспрессивность-практичность	1,154	0,331
Финансовые мотивы	2,384	0,006
Признание и вознаграждение	1,662	0,085
Ответственность	0,419	0,957
Отношения с руководством	1,928	0,038
Карьера	6,777	0,001
Достижения	9,345	0,001
Содержание работы	1,065	0,406
Сотрудничество	1,763	0,048

Исходя из полученных результатов, в ходе статистической обработки выяснилось, что на первичную управленческую адаптацию оказывает значимое влияние мотивация профессиональной деятельности, и, в частности, такие мотивы, как: «Карьера» ($F=6,777$, при $p=0,001$), «Достижения» ($F=9,345$, при $p=0,001$), «Финансовые мотивы» ($F=2,384$, при $p=0,006$), «Отношения с руководством» ($F=1,928$, при $p=0,038$), «Сотрудничество» ($F=1,763$, при $p=0,048$).

А именно, мотивы достижения и карьеры свойственны испытуемым с системным типом адаптации, который предполагает высокую успешность управленческой деятельности, которая сопровождается субъективным чувством удовлетворенности, и является высшей формой адаптации;

Финансовые мотивы свойственны испытуемым с дезадаптацией, которая констатируется тогда, когда человек переживает неудовлетворенность, показывает высокую степень психоэмоционального напряжения и при этом не достигает даже среднего уровня стандартов успешности и благополучия в управленческой деятельности;

Мотивы отношения с руководством свойственны испытуемым с типом адаптацией по внешнему критерию, который характеризуется высокой успешностью, формальным

достижением благополучия управленческой деятельности, но сопровождается выраженной неудовлетворенностью и психоэмоциональным напряжением

И мотив сотрудничества свойственен испытуемым с промежуточным типом адаптации, который говорит о том, что процесс адаптации к работе у данных управленцев еще не начался.

Что касается личностных особенностей, то по данным статистического анализа, значимого влияния на тип первичной управленческой адаптации личностные особенности не оказывают.

Полученные данные статистической обработки, таким образом, частично подтверждают выдвинутую гипотезу о том, что личностные особенности и мотивация оказывают влияние на формирование типа адаптации. Частично, так как выяснилось, что на формирование типа управленческой адаптации оказывает влияние мотивация трудовой деятельности, а именно мотивы «Достижения», «Карьеры», «Финансовый мотив», «Сотрудничество», «Отношения с руководством», но личностные особенности (экстраверсия, интроверсия, привязанность, обособленность, практичность, эмоциональная устойчивость, эмоциональная неустойчивость) влияние на формирование типа управленческой адаптации не оказывают.

Литература:

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.
2. Быкова, Л. М. Модель адаптации / Л. Быкова // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – №4. – С. 32-36.
3. Володина, Н. А. Особенности адаптации разных категорий сотрудников / Н. А. Володина // Справочник по управлению персоналом. – 2009. – №3. – С. 52-57.
4. Володина, Н. А. Участники адаптационного процесса: их роли и задачи / Н. А. Володина // Справочник кадровика. – 2007. – №8. – С. 115-117.
5. Герчикова, И. И. Менеджмент / И. И. Герчикова. – М.: Банки и биржи, Юнити, 2006. – 450 с.
6. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология: Учебник / М.И. Еникеев. - М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 640 с.
7. Захарова, Л.Н. Психология управления: Учебное пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2013. - 376 с.
8. Козлов, В.В. Психология управления: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин. - М.: ИЦ Академия, 2011. - 224 с.
9. Шуванов, В.И. Социальная психология управления: Учебник для студентов вузов / В.И. Шуванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 463 с.
10. Novikova S.S. Structural component of readiness for professional orientation of students educational psychologists//European researcher. 2010. № 2. p. 217-22

Article received 2017-03-06