

УДК 316.6

**ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ЖЕНЩИН К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ОРГАНИЗАЦИИ ПОСЛЕ ДЕКРЕТНОГО ОТПУСКА**

Н. О. Комарова

*Психолог,
Московский педагогический
государственный университет,
г. Москва, Россия*

**FEATURES OF WOMEN'S ADAPTATION TO THE ACTIVITY
IN ORGANIZATION AFTER A MATERNITY LEAVE**

N. O. Komarova

*Psychologist,
Moscow Pedagogical State University,
Moscow, Russia*

Summary. In this article there is a research of features of social and psychological adaptation of the woman in general, this process in the organization, and further we consider process of adaptation of the woman in the organization in connection with change of a rhythm of life. Strategy of behavior of the woman in a situation of change of a rhythm of life, i. e. in a stressful situation are investigated; communication of behavior of women in a situation of change of a rhythm of life and features of social and psychological adaptation is revealed. We conduct research by means of two techniques one of which is directed on diagnostics of social and psychological adaptation of the personality, and the second on diagnostics of coping-behavior in a stressful situation. Also we created a certain approach to understand social and psychological adaptation as to adequate response of the personality to various negative factors.

Keywords: women; organization; adaptation; psychology; rhythm of life; social; stress; behavior.

В жизни каждого человека может наступить момент, в связи с которым можно будет поделить жизнь на «до» и «после». Как правило, это событие или целый период в жизни, по прошествии которого меняется ритм жизни. В понятие ритма жизни мы будем вкладывать такие составляющие, как образ жизни, физическое и психологическое поведение личности, жизненные стереотипы и приоритеты, принципы, мораль, ценности и мировоззрение [4].

К таким событиям, меняющим ритм жизни, можно отнести не зависящие от человека происшествия, например: стихийное бедствие, катастрофу, после которых меняется мышление, образ жизни, а также напрямую зависящие от самой личности моменты жизни, как позитивные, так и негативные, к примеру, выход из тюрьмы.

Мы остановимся на самом, на наш взгляд, позитивном событии в жизни человека – рождении ребенка.

После рождения ребенка жизнь семьи в целом меняется, но жизнь женщины меняется в большей степени, нежели жизнь мужчины. Уже с момента наступления беременности женщина считает себя полноценной матерью, изменяется как физически, так и психологически, а с появлением ребенка трансформируются ритм и образ жизни, по-другому распределяются ее приоритеты, появляются новые ценности, становится иным мировоззрение в целом [3].

В момент ухода женщины в декретный отпуск наступает пора спокойствия, подготовка к родам и отдых, но в то же время не во всех организациях возможно спокойно уйти в декрет, не испортив отношений с руководством

и коллективом, а также не разрушив свое нормальное психическое, эмоциональное состояние.

Испорченные внутриорганизационные отношения в момент ухода в декретный отпуск будут являться одним из усложняющих факторов выхода из отпуска на работу [2, с. 591]. Также за 1,5–3 года отпуска может измениться ситуация в организации: произойти смена руководства, частичная или глобальная смена коллектива, изменение правил, стандартов, кроме этого, женщине сложно перестроиться уже с привычного домашнего ритма на интенсивный эффективный рабочий лад. Не все матери ставят свою работу и карьерный рост на первый план. Поэтому мы склоняемся к идее восприятия ситуации изменения ритма жизни как стрессовой ситуации [11].

Актуальность нашего исследования состоит в необходимости анализа особенностей социально-психологической адаптации женщины, выходящей из отпуска по уходу за ребёнком на работу. В контексте этих особенностей будем рассматривать адаптивность / дезадаптивность, принятие / неприятие себя и других, эмоциональный комфорт и дискомфорт, состояние внешнего и внутреннего контроля над собой, склонность к доминированию или, наоборот, к конформизму, а также склонность к эскапизму [10].

Психологи, зная условия развития человека, разность характеров, темпераментов, поведений, смогут помочь

людям предотвращать критические ситуации в жизни, даже если приходится период неопределённости, намного спокойнее их переживать и находить в них только положительные стороны [4].

Нередко организации используют только отдельные элементы адаптации, например, проводят для «новичков» вводные курсы и тренинги. Но для того, чтобы проводимые мероприятия были эффективными, необходим системный подход к адаптации новых сотрудников. Отсутствие системности может привести к снижению эффективности других проектов HR-службы, направленных на формирование бренда работодателя, развитие корпоративной культуры.

В ходе проведенного исследования были получены следующие интересные результаты.

- По показателю «Адаптация» по критерию оценки адаптированности у всех испытуемых очень высокие показатели, а именно: у 65 % респондентов очень высокий балл, у 35 % – баллы в зоне неопределённости по этому критерию, но ближе к верхней границе; по критерию оценки дезадаптированности никто не показал очень высоких баллов – у 50 % получились высокие баллы и у 50 % вошли в зону неопределённости. Данные результаты говорят о том, что женщина, вышедшая из декретного отпуска, хорошо адаптирована к сложностям, стрессовым ситуациям.

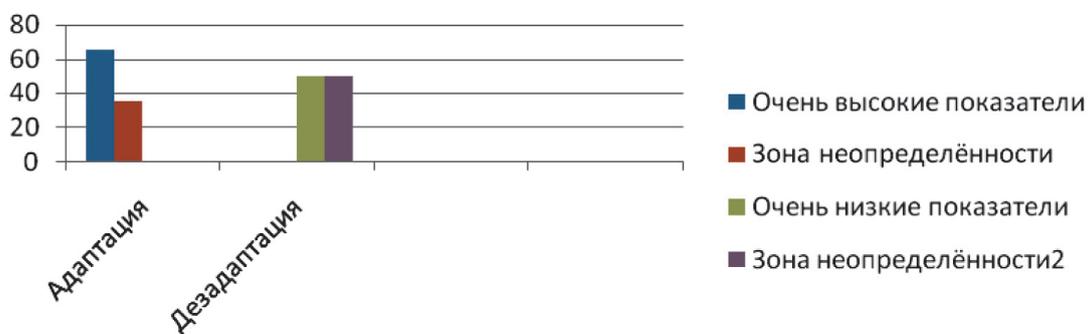


Рис. 1. Показатели по шкале «Адаптация»

• По показателю, который оценивает склонность к эскапизму, то есть стремлению личности уйти от действительности в мир иллюзий, фантазий, данные распределились так: 15% испытуемых продемонстрировали очень высокие результаты, также как и ещё 15% – очень низкие, и 70% остались с результатами, вошедшими в зону неопределенности по данному критерию. Эта шкала оценивает творческое

мышление, склонность отвлечься от ситуации. В момент пребывания в декрете женщина очень часто окунается в мир иллюзий, сказок, творчества, и хорошо, когда эта способность остаётся потом в жизни, но в меру. Наши испытуемые дали хороший результат, но некоторым из них следует серьезнее относиться к работе, и правильная система адаптации им в этом должна помочь.

Склонность к эскапизму

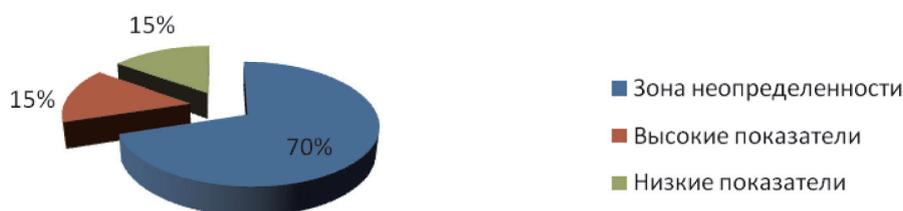


Рис. 2. Показатели по шкале «Склонность к эскапизму»

• В среднем у 95% наших испытуемых преобладающим копингом поведения в стрессовых ситуациях является копинг, направленный на решение задачи; на втором месте (и по баллам, очень близким к первому) копинг, направленный на избегание проблемы; на третьем месте копинг, ориентированный на эмоциональное решение проблем; далее, на четвертом месте, идёт стратегия отвлечения от ситуации, а отвлечение от социума 95% наших

женщин поставили на последнее место и с помощью этой стратегии меньше всего решают проблемы.

• В среднем 5% испытуемых всё же поменяли местами вторую и третью стратегии, и для них решение проблемы эмоциональным путём, «выход на эмоции» преобладают над избеганием проблемы.

• Также в среднем 5% женщин меняют местами отвлечение от ситуации в целом и социальное отвлечение, ставя вперёд последнее.

Ранжирование копинг-стратегий женщин в организации в связи с изменением ритма жизни

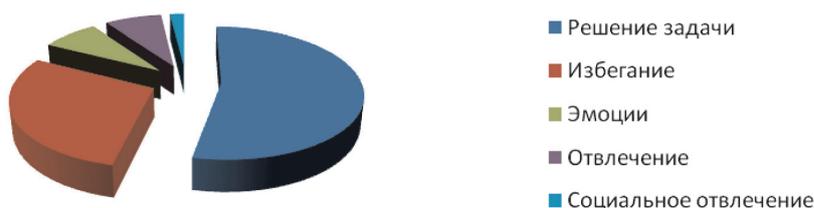


Рис. 3. Ранжирование копинг-стратегий женщин в организации в связи с изменением ритма жизни

Проведенные нами теоретический анализ проблемы и эмпирическое исследование дали возможность проследить взаимосвязь особенностей социально-психологической адаптации женщин в организации и изменения ритма жизни. Несмотря на то, что женщина при выходе из декретного отпуска сомневается в своих силах, некоторые профессиональные навыки забываются, у неё есть прекрасная мотивация к работе – получение дохода и независимости, развитие и карьера, поэтому преобладающим поведением в стрессовой ситуации будет поведение, направленное на решение задачи. В связи с этим можно сделать следующие выводы.

- Чем выше показатели по копинг-поведению, направленному на решение задачи, тем выше показатели по шкале «Самопринятие» по критерию оценки принятия себя, и, соответственно, ниже показатель по критерию оценки непринятия себя. То есть, выбирая стратегию решения сложной задачи, принятия серьёзного решения, женщина не может не принимать себя; важно понимать, что она – профессионал, способный найти это решение, личность, которая сможет решить проблему. Соответственно, выбирая противоположную стратегию – избегание, – женщина не уверена в себе, в своих силах, решительности, – принятие себя падает.

- Чем выше показатели по копинг-поведению, направленному на эмоциональные действия и реакции в стрессовой ситуации, тем ниже показатели по шкале «Самопринятие» по критерию оценки принятия себя, и, соответственно, выше показатель по критерию оценки непринятия себя. То есть можно сделать вывод о том, что сложные ситуации, решения нужно принимать с холодным рассудком, без негативных эмоций, ярких красок, экспрессии. Часто за сверхпроявлением эмоций кроется обвинение себя, непринятие своей точки зрения, неуверенность, соответственно, мы отдаляемся от разрешения сложной ситуации, «закрываемся» эмоциями и переживаниями.

Мы решили задачи, поставленные нами в начале работы. Выяснили, что преобладающей стратегией поведения у женщин в организации в ситуации изменения ритма жизни после выхода из декретного отпуска будет стратегия решения задачи, а также будет высокая степень адаптации в сложных или новых, непривычных условиях, и высокие показатели по критериям оценки принятия себя и принятию других. В ходе исследования гипотезы, обозначенные в начале работы, подтвердились, а именно: ритм жизни женщины связан с ее социально-психологической адаптацией в организации; уровень адаптации у женщин, вышедших на работу после декретного отпуска, будет преимущественно высоким, а также будет высоким показатель принятия себя и других; особенности социально-психологической адаптации женщины в организации связаны с накопленными стратегиями поведения в стрессовых ситуациях в течение периода изменения ритма жизни; преобладающим копинг-поведением у женщин, вышедших из декретного отпуска на работу, будет копинг, ориентированный на решение задачи.

Библиографический список

1. Андреева Г. М. Социальная психология. – М. : Аспект Пресс, 2010. – 368 с.
2. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. – М. : ЮНИТИ, 2004.
3. Бендас Т. В. Гендерная психология. – СПб. : Питер, 2009. – 432 с.
4. Брушлинский А. В. Психология субъекта. – СПб. : Алетейя, 2003. – 272 с.
5. Володина Н. Адаптация персонала : российский опыт построения комплексной системы. – М. : Эксмо, 2010. – 240 с.
6. Занковский А. Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М. : Флинта : МПСИ, 2002. – 648 с.
7. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие. – М. : Инфра-М, 2014. – 304 с.
8. Мудрик А. В. Социальная педагогика : учеб. для студ. пед. вузов / под ред. В. А. Сластенина. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Академия, 2000. – 200 с.

9. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – СПб. : Питер, 2008. – 713 с.
10. Салливан Дж. Адаптация новичков. Набор инструментов // Отдел кадров : профессиональный ежемесячный журнал. – 2009. – № 1. – С. 107–111.
11. Селье Г. Стресс без дистресса. – М. : Прогресс, 1979. – 124 с.
12. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal and coping. – New York : Springer, 1984.
6. Zankovskij A. N. Organizacionnaja psihologija : uchebnoe posobie dlja vuzov po specialnosti «Organizacionnaja psihologija». – 2-e izd. – М. : Flinta : MPSI, 2002. – 648 s.
7. Kibanov A. Ja., Durakova I. B. Upravlenie personalom organizacii. Strategija, marketing, internacionalizacija : uchebnoe posobie. – М. : Infra-M, 2014. – 304 s.
8. Mudrik A. V. Socialnaja pedagogika : ucheb. dlja stud. ped. vuzov / pod red. V. A. Slastenina. – 3-e izd., ispr. i dop. – М. : Akademija, 2000. – 200 s.

Bibliograficheskij spisok

1. Andreeva G. M. Socialnaja psihologija. – М. : Aspekt Press, 2010. – 368 s.
2. Ancupov A. Ja., Shipilov A. I. Konfliktologija. – М. : JuNITI, 2004.
3. Bendas T. V. Gendernaja psihologija. – SPb. : Piter, 2009. – 432 s.
4. Brushlinskij A. V. Psihologija subekta. – SPb. : Aletejja, 2003. – 272 s.
5. Volodina N. Adaptacija personala : rossijskij opyt postroenija kompleksnoj sistemy. – М. : Jeksmo, 2010. – 240 s.
9. Rubinshtejn S. L. Osnovy obshhej psihologii. – SPb. : Piter, 2008. – 713 s.
10. Sallivan Dzh. Adaptacija novichkov. Nabor instrumentov // Otdel kadrov : professionalnyj ezhe mesjachnyj zhurnal. – 2009. – № 1. – S. 107–111.
11. Sele G. Stress bez distressa. – М. : Progress, 1979. – 124 s.
12. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal and coping. – New York : Springer, 1984.

© Комарова Н. О., 2015