

**ШИРОБОКОВА Анна Александровна**

**ДИНАМИКА АДАПТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ  
В СИТУАЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

Специальность 19.00.05 – социальная психология

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Работа выполнена на кафедре социальной психологии Удмуртского государственного университета.

Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор  
**Леонов Николай Ильич**

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор  
**Поварёнков Юрий Павлович**

кандидат психологических наук, доцент  
**Маркова Елена Владимировна**

Ведущая организация – **Самарский педагогический университет**

Защита состоится «10» мая 2007 г. в 11.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова.

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » апреля 2007 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Клюева Н.В.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В нашей стране актуальность социально-психологических исследований адаптивного поведения специалистов в условиях организационных изменений определяется кардинальными изменениями в политической и социально-экономической сферах, влияющими на характер отношений между организацией и человеком, а также повышением требовательности к субъекту труда, к его компетентности и эффективности деятельности. Особенно актуальна проблема адаптивного поведения специалистов муниципальных организаций, именно муниципальные организации в последнее время в нашей стране оказались в ситуации активных преобразований. В условиях изменяющегося мира человек постоянно оказывается перед необходимостью выбора оптимальных способов взаимодействия. Растет интерес к изучению адаптивного поведения и в связи с решением проблемы прогнозирования поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры, а для этого необходимо знать, как для себя человек определил ситуацию адаптации к изменениям, какое субъективное значение он ей придал.

Анализ научных литературных источников по проблеме адаптивного поведения показал, что при достаточной разработанности данной проблемы исследователей объединяет опора на идею личностной обусловленности индивидуальных жизненных стратегий адаптации, но недостаточно изучены когнитивные представления о самой ситуации адаптации как детерминанты адаптивного поведения специалистов в период организационных изменений. Причиной такой ситуации является отсутствие подхода, в рамках которого возможно соотнесение особенностей сознания с реальным поведением субъекта в организации.

Исследованием адаптивного поведения занимались Л.И. Анцыферова, Е.К. Завьялова, Д.Н. Завалишина, А.В. Либин, Н.Н. Мельникова, С.Т. Посохова, Т.И. Рогинская, а также Е. Хейм, С. Хобфолл и др. Адаптация сотрудников организаций к новым и изменяющимся условиям профессиональной деятельности изучалась в работах отечественных авторов: А.А. Деркача, А.А. Дикаревой, Ю.М. Забродина, О.И. Зотовой, Л.Л. Калачевой, А.В. Карпова, И.К. Кряжевой, А.Р. Кудашева, А.А. Налчаджяна, В.Е. Орла, А.А. Реана, Н.А. Свиридова и др. Среди зарубежных авторов: В. Бриджес, Д. Каплоу, А. Кетс де Вриес, Д. Миллер, Д. Робертс, С. Уит и др. Проблема организационной культуры и адаптации к ней в отечественной психологии и социологии рассматривается в работах А. Агеева, О.С. Виханского, М. Грачева, А.И. Кузьмина, С.А. Липатова, А.И. Наумова, М.Н. Павловой, Н.Г. Панферовой, А.И. Пригожина, А.В. Чечковой и др.

Изучение адаптивного поведения в рамках онтологического подхода к исследованию социальной ситуации Н.И. Леонова открывает новый взгляд на проблему динамики и типологии адаптивного поведения специалистов.

**Цель исследования** – изучить динамику адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры.

**Задачи исследования:**

1. Провести анализ зарубежных и отечественных работ по проблемам адаптивного поведения и изменения корпоративной культуры организации.

2. Разработать психодиагностический инструментарий для исследования образа ситуации социально-психологической адаптации и особенностей корпоративной культуры организации.

3. Выявить и описать особенности образа ситуации социально-психологической адаптации и типы адаптивного поведения специалистов с разным уровнем адаптации к изменениям корпоративной культуры на начальном этапе.

4. Описать динамику адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры.

5. Разработать практические рекомендации для психологов-консультантов по работе с адаптирующимися специалистами в организации.

**Объект исследования** – адаптивное поведение.

**Предмет исследования** – динамика адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры.

**Общая гипотеза исследования** – динамика адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры определяется изменениями в структуре образа ситуации социально-психологической адаптации и в содержании категорий восприятия ситуации адаптации.

Данная общая гипотеза конкретизируется в **частных гипотезах**:

1. Образы ситуации социально-психологической адаптации специалистов с высоким, выраженным и низким уровнем социально-психологической адаптации имеют свое структурное своеобразие и свою специфику содержания категорий восприятия.

2. Взаимосвязь образа ситуации социально-психологической адаптации с социально-психологическими особенностями специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры определяет типы адаптивного поведения специалистов.

**Теоретико-методологические основы исследования** составили: принцип системной организации психики Б.Г. Ананьева, Б.Ф. Ломова; субъектный подход К.А. Абульхановой-Славской, А.В. Брушлинского, С.Л. Рубинштейна; концепция образа мира А.Н. Леонтьева, С.Д. Смирнова; онтологический подход в исследовании социально-психологических явлений Н.И. Леонова; поведенческий подход к исследованию «поведения преодоления» С. Хобфолла; когнитивный подход в изучении корпоративной культуры организации Л. Смирнич, У. Клейна, А.Н. Занковского; системный подход в исследовании национального в культуре организаций Г. Хофштеда. В исследовании были использованы идеи, выдвинутые в рамках исследования

профессиональной адаптации и организационной культуры А.В. Карповым, идеи исследования адаптации А.Р. Кудашева, А.А. Реана; идеи изучения проблемы критериев адаптированности А.А. Русалиновой, Н.А. Свиридова, А.А. Налчаджяна, О.И. Зотовой, И.К. Кряжевой; идея соотношения номотетического и идеографического подходов в исследовании социального поведения Н.И. Леонова.

**Методы исследования.** В процессе исследования использованы: ассоциативный эксперимент, интервью, наблюдение, психодиагностические методы – Калифорнийский личностный опросник (ад. Н.В. Тарабриной); опросник оценки уровня социально-психологической адаптации работников предприятия (Р.Х. Исмаилов); методика «Стратегии преодолевающего поведения» (С. Хобфолл); опросник оценки особенностей корпоративной культуры «ИКДВ» (Н.И. Леонов, А.А. Широбокова); методика «Образ ситуации социально-психологической адаптации в организации», построенная на основе метода семантического дифференциала.

Обработка результатов эмпирического исследования осуществлялась основными методами математической статистики: для выявления достоверности различий между группами – Т-критерий Стьюдента и У-критерий Манна-Уитни; для изучения образов ситуации адаптации – факторный, кластерный анализы и методы построения семантических пространств; для выявления взаимосвязи образа ситуации адаптации и социально-психологических особенностей – факторный анализ; для оценки изменений в процессе адаптации – тест Уилкоксона. Статистическая обработка данных проводилась с помощью программ SPSS 10, Statistica 5.0.

**Достоверность и научная обоснованность исследования** обеспечена методологической основой исследования, применением психодиагностических процедур, адекватных предмету и задачам исследования, репрезентативностью выборки, статистически значимым характером полученных результатов, системой аргументов и доказательств.

#### **Научная новизна исследования:**

1. Впервые реализован онтологический подход в изучении динамики адаптивного поведения, который позволил показать многообразие типов адаптивного поведения специалистов в организации в ситуации изменения корпоративной культуры и их изменение в процессе социально-психологической адаптации.

2. На основе соотношения номотетического и идеографического подходов в исследовании выявлены и описаны типы адаптивного поведения специалистов с разным уровнем социально-психологической адаптации на разных этапах адаптации: самореализующийся, самоконтролирующий, агрессивный, манипулятивный, активно-действующий, конкурирующий, организующий, самодостаточный, конвенциональный, эмоционально-реагирую-

щий, сопротивляющийся, психозащитный, подчиняющийся, независимо-острожный и др.

3. Описана специфика образов ситуации социально-психологической адаптации специалистов с разным уровнем социально-психологической адаптации на разных ее этапах, выявлены общие и особенные структурные (группы объектов образа) и динамические (взаимосвязь объектов образа и категории восприятия ситуации адаптации) характеристики образа.

#### **Теоретическая значимость исследования:**

1. Сделан вклад в дальнейшее развитие понятийного аппарата социальной психологии; сформулировано понятие «образ ситуации социально-психологической адаптации». Образ ситуации социально-психологической адаптации – это организованная репрезентация ситуации социально-психологической адаптации в системе знаний субъекта, которая представлена в двух аспектах: структурном и динамическом.

2. Внесен вклад в разработку проблемы детерминации адаптивного поведения. Обоснован анализ образа ситуации социально-психологической адаптации как детерминанты адаптивного поведения на основе связей между объектами образа и особенностей категоризации ситуации адаптации.

#### **Практическая значимость.**

1. Разработана, проверена на надежность, валидность и внедрена в практику методика, изучающая представления специалистов об особенностях корпоративной культуры организации.

2. Разработаны практические рекомендации для психологов-консультантов по работе с адаптирующимися специалистами.

3. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при создании программ, повышающих уровень адаптации специалистов и способствующих принятию ими новой корпоративной культуры.

#### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Образы ситуации социально-психологической адаптации специалистов с разным уровнем адаптации отличаются структурными характеристиками и содержанием категорий восприятия.

2. Взаимосвязь образа ситуации социально-психологической адаптации с социально-психологическими особенностями специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры организации определяет типы адаптивного поведения специалистов.

3. Изменения в структуре и категоризации образа ситуации социально-психологической адаптации, обусловленные изменениями корпоративной культуры, определяют изменения адаптивного поведения специалистов.

**Апробация работы.** Эмпирические данные и основные выводы диссертационного исследования представлены на семи российских и международных конференциях (Ижевск 2003, 2004, 2006, 2007; Набережные Челны 2005; Ярославль 2006; Кострома 2006), в пяти научных публикациях. Ре-

зультаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры социальной психологии Удмуртского государственного университета в 2004 – 2006 гг.

Внедрение результатов исследования осуществлялось в работе психологов-консультантов в изучаемых муниципальных организациях г. Ижевска. Теоретические и экспериментальные данные исследования используются в Удмуртском государственном университете, в материалах лекций, семинарских и практических занятий.

**Структура и объем работы.** Диссертация содержит 262 страницы, включает введение, 3 главы, список литературы, выводы, заключение и приложения. Работа включает 16 таблиц, 14 рисунков и 44 приложения. Список литературы состоит из 154 источников, из них 13 – на иностранном языке.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность изучаемой проблемы, формулируются цель, задачи, объект, предмет, гипотезы и положения, выносимые на защиту, определяются теоретико-методологические основы и методы исследования, раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, приводятся данные по апробации результатов исследования.

В **первой главе «Проблема адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры организации»** дается общий анализ теоретических подходов в исследовании адаптации личности, изменений корпоративной культуры и обозначаются проблемы их изучения. Социально-психологическая адаптация специалистов рассматривается как один из наиболее важных уровней профессиональной адаптации, раскрываются ее процессуальный и результативный аспекты. Рассматривается проблема адаптивного поведения с точки зрения природы его детерминации. Обосновывается применение онтологического подхода в исследовании социально-психологических явлений как методологической основы, образа ситуации социально-психологической адаптации как детерминанты адаптивного поведения.

**Первый параграф «Понятия «адаптация личности» и «адаптивное поведение» и подходы к их изучению».** В настоящее время в психологии основные тенденции развития феномена «адаптация» характеризуются всё большим разведением явлений биологической и социальной адаптации. А.Л. Свенцицкий отмечает, что адаптация основывается не только на пассивно-приспособительных, но и на активно-преобразующих связях личности с окружающей средой, представляя собой неразрывное единство тех и других форм связи. По мнению А.Л. Мацкевич, социальная адаптация – это процесс взаимодействия личности с окружающей средой, ведущий, в зависимости от степени активности личности, либо к преобразованию среды, в

соответствии с потребностями, ценностями и идеалами личности, либо к преобладанию зависимости личности от среды.

Основными концептуальными предпосылками исследования проблемы адаптации выступают: 1) изучение адаптации как адаптации ее активного носителя – субъекта; 2) изучение всех измерений этого комплексного феномена: как процесса, результата и основания для формирования новообразований (психических качеств, сложных систем межличностного взаимодействия с профессиональным и социальным окружением).

При общности понимания большинством психологов адаптации как взаимодействия личности и социальной среды существуют противоречия в трактовке этого взаимоотношения. В работе рассмотрены основные подходы к исследованию социальной адаптации: психоаналитический (Г. Гартман, З. Фрейд и др.), гуманистический (К.Р. Роджерс, А. Маслоу и др.), когнитивный (К.А. Абульханова-Славская, Д.Н. Завалишина, Ж. Пиаже и др.), бихевиоральный (Б.Ф. Скиннер, А. Бандура и др.) и интеракционистский (Л. Филлипс и др.).

В рамках организационной психологии адаптационные процессы рассматриваются в двух направлениях: 1) как непрерывные, сопровождающие весь период деятельности личности в организации; 2) как отдельные стратегии преодоления кризисных периодов в ходе профессионализации личности. К первому направлению относятся работы в системном подходе, в рамках которого личность анализируется как отдельная система, соотносящаяся с организацией другой адаптивной динамической системы (Н. Спивак, Б. Шекшня, С. Уит), либо как отдельная подсистема в целостной системе организации, взаимодействующая с другими подсистемами (Холл, Роббинс). К этому же направлению относят работы Д. Капlou, Д. Хакмана, Э. Шейна. Во втором направлении выделяют два основных течения: исследование «кризисов карьеры» (Д. Миллер, Д. Робертс); изучение динамики адаптации работников к организационным изменениям, принятием и ассимиляцией существенных преобразований в организационных структурах и процессах (В. Бриджес, М. Хот и др.).

А.А. Дикарева, М.И. Мирская, Л.Л. Калачева различают три взаимосвязанных аспекта трудовой адаптации: 1) профессиональный, 2) психофизиологический, 3) социально-психологический. Социально-психологическая адаптация – это ведущий уровень профессиональной адаптации, определяющий эффективность всего процесса адаптации и оказывающий компенсаторное влияние на другие виды трудовой адаптации, но менее подверженный компенсаторным воздействиям с их стороны (А.В. Карпов, В.Е. Орел, В.Я. Тернопол). В связи с этим исследование социально-психологической адаптации рассматривается как одно из первоочередных.

Большинство исследователей (М.И. Бобнева, О.С. Виханский, А.Н. Занковский, О.И. Зотова, Н.А. Свиридов, В.А Спивак и др.) понимают



под социально-психологической адаптацией вхождение человека в систему внутригрупповых отношений, выработку образцов мышления и поведения, которые отражают систему ценностей и норм данной группы, приобретение, закрепление и развитие умений и навыков межличностного общения в этом коллективе.

Качественный уровень процесса адаптации характеризует показатель адаптированности (А.А. Налчаджян). Переход с одного уровня адаптированности на более высокий свидетельствует о том, что процесс адаптации развивается, но может иметь место и остановка на определенном этапе развития и даже обратное движение (дезадаптация). Социально-психологическая адаптированность личности в процессуальном аспекте (А.А. Деркач, Н.А. Ошуркова и др.) – это динамическое понятие, которое заключается в способности к построению продуктивного взаимодействия. В связи с этим можно говорить о специфике адаптивного поведения специалистов в организации на различных этапах социально-психологической адаптации.

Подводя итог рассмотрению процессуального и результативного аспектов адаптации, отметим: 1) рассмотрение социально-психологической адаптации в организации не должно ограничиваться изучением данного феномена рамками активного приспособления специалистов к новой корпоративной среде; 2) оптимальная форма социально-психологической адаптации связана с самореализацией и основана на двусторонних изменениях (специалиста и корпоративной среды).

«Адаптивное поведение» – центральная категория, используемая в данном исследовании. Современные подходы к детерминации поведения позволяют отказаться от противопоставления внутренних (личностных) и внешних (ситуационных) факторов. Представление о когнитивных схемах послужило основой объединения внутренних и внешних детерминант поведения. Поведение есть результат непрерывного взаимодействия между индивидом и ситуациями, в которые он включен; с личностной стороны существенными являются когнитивные и мотивационные факторы, со стороны ситуации – то психологическое значение, которое ситуация имеет для индивида (Д. Магнуссон и Н. Эндлер). К. Левин показал, что человек всегда существует в определённой «актуальной ситуации», где каждая вещь выступает не сама по себе, а в её отношении к человеку, его потребностям и стремлениям. Н.И. Леонов и др. отмечают, что поведением человека управляет скорее воспринимаемая, чем реальная ситуация. Субъективная реальность специалиста может не соответствовать объективной, что может стать причиной формирования неконструктивных форм адаптивного поведения.

При рассмотрении адаптивного поведения большинство авторов исходят из понятия «стратегия поведения». В стратегии отражается цель, результат, относительно устойчивый вектор действий и поступков личности. Исследование стратегий поведения в процессе адаптации шло в двух направ-

лениях: 1) изучение индивидуальных стратегий адаптации (Л.И. Анцыферова, Р.М. Баевский, В.П. Казначеев, Н.Н. Мельникова, Т.И. Рогинская и т.д.), 2) изучение стратегий преодоления стрессовых ситуаций (Л.И. Анцыферова, Р. Лазарус, А. Либин, С. Фолкмен и др.). Несмотря на то, что эти направления исследований рассматривались как независимые друг от друга, в настоящее время получены экспериментальные доказательства связи копинга и адаптивного поведения.

Многих исследователей объединяет идея личностной обусловленности стратегии адаптации. Когнитивная составляющая поведения исследуется авторами только с точки зрения процесса оценки трудной ситуации, проблемного анализа и трансформации полученной информации. Рассмотрение адаптивного поведения с точки зрения онтологического подхода Н.И. Леонова, позволяет рассмотреть образ ситуации адаптации в качестве детерминанты адаптивного поведения, что снимает противоречие между внешними и внутренними детерминантами поведения.

В своем исследовании мы полагаем, что понимание адаптивного поведения (в широком смысле) предполагает рассмотрение копинг-стратегий как одного из элементов адаптивного поведения в период организационных изменений. Копинг поведение – это только начальный этап овладения своей активностью, задающий направление организации активности специалиста либо в деструктивном (работник дезадаптирован и уходит из организации), либо в конструктивном плане (работник остается и продолжает адаптироваться). Во втором случае на следующих этапах адаптации адаптивное поведение начинает определяться образом ситуации адаптации и изменениями его структурных и динамических характеристик, и здесь можно говорить уже о типах адаптивного поведения, используемых специалистами в организации в ситуации изменения корпоративной культуры. Типы адаптивного поведения показывают многоуровневость возможных реализаций субъекта в пространстве корпоративной культуры организации.

Таким образом, в качестве рабочего определения адаптивного поведения используется определение, сформулированное в рамках онтологического подхода. *Адаптивное поведение* – это пространственно-временная форма организации активности субъекта, регуляция которой опосредована образом ситуации социально-психологической адаптации, усвоенным субъектом в процессе работы на предприятиях (Н.И. Леонов). Здесь наиболее важными моментами выступают не понятия «цель» и «результат» активности субъекта, а форма организации им этой активности.

**Второй параграф «Онтологический подход в изучении проблемы социально-психологической адаптации».** Онтологический подход обоснован в социальной психологии Н.И. Леоновым. В содержательном и практико-ориентированном планах данный подход расширяет принцип детерминизма С.Л. Рубинштейна.

В основе онтологического подхода лежит представление о взаимодействии человека и мира, формирующем определенную онтологическую реальность, включающую самого субъекта и окружающие его предметы и условия жизнедеятельности. Данный подход оперирует основной категорией – образ ситуации.

В настоящее время в психологии перспективным является исследование образов социальной ситуации субъектов, которые могут обеспечивать личность системой ориентации в окружающем мире и определять ее поведение (Н.И. Леонов).

Большой материал о содержании, структуре и механизмах образов, регулирующих трудовую деятельность людей, накоплен в работах по психологии труда и инженерной психологии (Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко; Е.А. Климов, О.А. Конопкин, С.В. Алешин, А.А. Ворона, Ю.К. Стрелков, Д.А. Ошанин, А.И. Худяков, В.Д. Шадриков и др.). Идея многомерности и многофункциональности образов, формирующихся у человека в течение его профессиональной жизнедеятельности была разработана Е.А. Климовым.

*Образ ситуации социально-психологической адаптации* является одной из частей целостной системы образов специалиста. Под образом ситуации социально-психологической адаптации мы понимаем организованную репрезентацию ситуации адаптации в системе знаний субъекта. Каждый конкретный образ ситуации адаптации в организации имеет свою структуру и динамику. Структурными компонентами образа ситуации социально-психологической адаптации являются представление специалиста о самом себе, других сотрудниках и концептуальность ситуации.

В состав образа ситуации адаптации входят:

1. Представление участников социальной ситуации о себе, своих потребностях, целях, возможностях, ожиданиях: в образе ситуации социально-психологической адаптации это представление специалиста о себе реальном и идеальном в организации.

2. Представление о другом в ситуации взаимодействия: в образе социально-психологической адаптации это представления о непосредственном руководителе, о высшем руководстве, о коллегах и их потребностях, целях, возможностях и ожиданиях.

3. Представление о ситуациях взаимодействия с сотрудниками организации в рамках изменившейся корпоративной культуры. Основные элементы данных ситуаций могут включать: изменение норм и правил коммуникации в организации (руководитель – подчиненный, руководитель – руководитель, сотрудник – сотрудник, коллектив – сотрудник), изменение стиля управления руководством, изменение системы контроля и регламентации работы, системы поощрения и наказания и т.д.

Динамический аспект образа характеризуется такими феноменами, выделенными в работах Н.И. Леонова как целостность – незавершённость, взаимосвязанность – автономность, статичность – динамичность, типичность – индивидуальность.

Структура субъективного образа представлена в сознании человека в «свернутом» виде, потому в реальной деятельности не осознаётся (В.М. Аллахвердов, В.Л. Ситников). В полной мере не осознаются как структура, так и сами образы. Поэтому важным становится осознание образов, регулирующих деятельность и поведение специалистов в организации. «В генетическом плане – плане порождения и развития – деятельность выступает как первичное и ведущее начало, а образ выступает в качестве способа разрешения противоречия между внутренней и внешней детерминацией этой деятельности. В функциональном плане соотношение обратное – образ предшествует деятельности, инициирует и направляет её» (Н.И. Леонов).

Все компоненты образов, имеющихся у различных субъектов, могут, как присутствовать в сознании постоянно, независимо от условий и причин их актуализации, так и актуализироваться ситуационно: одни в одних ситуациях, другие – в других. Постоянные компоненты составляют основу, базовую структуру образа, а ситуативные определяют их временную динамику. Категории восприятия тех или иных элементов ситуации отражают динамические характеристики образа, которые могут меняться в зависимости от условий протекания ситуации. При этом сами принципы и механизмы конструирования социальной реальности (построения образов) являются неизменными.

**Третий параграф «Проблема изменения корпоративной культуры организации».** Особую значимость в последнее время приобретает проблема изменения корпоративной культуры (синоним «организационная культура»). Из-за недостатка научных исследований на данный момент в литературе нет никакой последовательной теории изменения культуры. Одни исследователи (П. Фрост, Г. Морган, М. Пакановский и др.) считают, что культура возникает самопроизвольно, она настолько неуловима и скрыта, что не может быть точно диагностирована, ей невозможно управлять или изменять, так как требуются сложные методы, редкие навыки и значительное время. Другие исследователи (Э. Шейн, Э. Браун, Г. Хофштед и др.) считают, что организационная культура может быть изменена: 1) культура может эволюционировать естественным путём под воздействием изменений, происходящих во внешней среде; 2) корпоративная культура может быть сознательно изменена руководством или другой влиятельной группой сотрудников.

С точки зрения задач нашего исследования, представляет интерес подход к организационной культуре Г. Хофштеда. Согласно данному подходу, одну культуру от другой отличают четыре факторные модели ценностей: индивидуализм-коллективизм, большая – малая дистанция власти, сильное –

слабое избегание неопределенности, маскулинизация-феминизация. В рамках нашего исследования мы остановили свое внимание на изменении двух параметров: индивидуализм-коллективизм и дистанция власти.

Данный выбор обусловлен современными процессами, происходящими в обществе и затрагивающими ментальные характеристики работников организаций. Конструкт Г. Хофштеда позволяет увидеть, что сегодня в российской действительности идут две встречные тенденции: 1) сохранение коллективизма (общинности) и 2) навязанная тенденция индивидуализма в рамках современного менеджмента. На сегодняшний день сохраняются организации государственные – с коллективистичной культурой и коммерческие – с индивидуалистичной культурой. Специфика же муниципальных организаций, изучаемых нами, такова, что здесь встречаются эти тенденции. При сохранении государственного субсидирования им предоставляется возможность коммерческой деятельности. Таким образом, «коллективизм-индивидуализм» отражает внешний критерий изменений в организации, а «дистанция власти» – внутренний критерий изменений как переход от непосредственного, доверительного взаимодействия к более опосредованным, обезличенным отношениям, структурированию ролевых позиций со стороны руководства. Принятие или непринятие ценностей новой корпоративной культуры отражаются на уровне сознания личности. Таким образом, конструкт Г. Хофштеда позволяет перейти от ментальных характеристик к когнитивным конструктам – образу ситуации адаптации в ситуации изменения корпоративной культуры организации.

К ситуациям изменения культуры организации относят: повышение организационной эффективности; изменение миссии организации; усиление конкуренции на внешнем рынке; значительные технологические изменения; изменение в структуре организации; поглощения, реорганизации, совместные предприятия; быстрый рост организации; переход от семейного бизнеса к профессиональному управлению и др.

Изменение корпоративной культуры организации всегда преследует своей целью изменение поведения каждого члена организации и его индивидуальной психологии. В. Сате выделил три возможных сочетания изменений в поведении сотрудников и культуре в организации: изменения в культуре без изменений в поведении, изменения поведения без изменений в культуре, изменения происходят в поведении и в культуре. А.Н. Занковский отмечает, что при проведении изменений в культуре возникает ряд трудностей, порождаемых сопротивлением специалистов изменениям в культуре. Степень сопротивления изменениям в культуре организации пропорциональна величине изменений по содержанию. Зачастую проблема изменения корпоративной культуры в организации – это проблема профессионализма и личного авторитета самого руководителя.

Таким образом, обзор современных и зарубежных исследований по заявленной проблеме дает нам возможность в рамках онтологического подхода определить цели, задачи эмпирической части исследования, а также гипотезу исследования. В общем виде схема изменения адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры может быть представлена следующим образом (рис. 1).

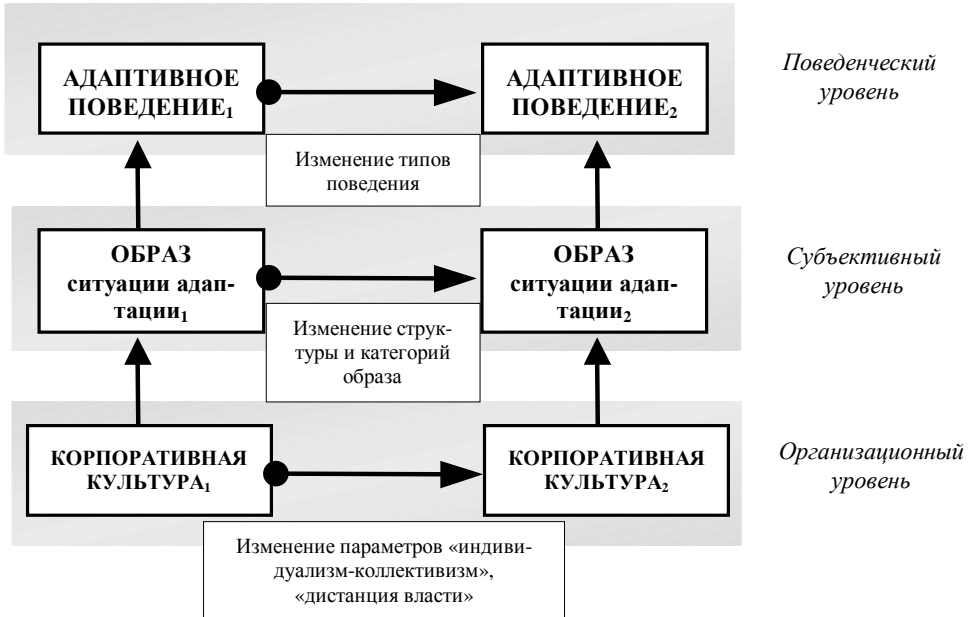


Рис. 1. Схема изменения адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры

Во второй главе «Разработка программы исследования» описаны используемые диагностические процедуры, охарактеризована выборка испытуемых, описана процедура проведенного научного исследования.

**Отбор организаций и испытуемых.** Эмпирическое исследование проводилось с 2001 по 2005 г. в муниципальных организациях г. Ижевска, переживающих изменение корпоративной культуры в связи с реорганизацией и слиянием предприятий, а также с кардинальной сменой руководства, сопровождающейся организационными изменениями, и проходило в три этапа.

Процессы реорганизации, слияния предприятий и их влияние на корпоративную культуру рассматриваются в работах К.Д. Кэмерона, С. Дж. Фримена, А.К. Мишра. Ряд отечественных авторов (А.Н. Занковский, О.С. Ви-

ханский и др.) относят данные ситуации к ситуациям изменения корпоративной культуры, что позволяет говорить об объективности происходящих изменений корпоративной культуры в исследуемых организациях. Для фиксации изменений корпоративной культуры по параметрам «индивидуализм-коллективизм», «дистанция власти» использовался метод экспертных оценок. В качестве экспертов выступили руководители организаций, а также оргконсультанты, приглашенные в организации для консультаций. Эксперты оценивали изменения по бланку наблюдений, составленному на основе характеристик Г. Хофштеда. Факт изменения корпоративной культуры по параметрам «индивидуализм-коллективизм» и «дистанция власти» в сознании специалистов (т.е. на субъективном уровне) фиксировался с помощью разработанного авторами опросника «ИКДВ».

Для исследования был важен только сам факт изменения корпоративной культуры на объективном и субъективном уровнях. Корпоративная культура выступает условием, которое контролируется и изменение которого констатируется как качественно различные состояния культуры на начальном и завершающем этапах адаптации.

В качестве испытуемых выступили специалисты, имеющие опыт работы в разных организациях (это предполагает, что у них уже есть сложившейся образ ситуации адаптации в организации) и работающие по специальности в данных организациях от трех до пяти лет, тем самым было снижено влияние профессиональной адаптации на процесс социально-психологической адаптации в условиях изменения корпоративной культуры. *Общая выборка* нашего исследования составила 96 специалистов.

Временной интервал исследования (1 год) определен нами как «оптимальный» с точки зрения реализации задач эмпирического исследования. Обозначения «начальный» и «завершающий» этапы адаптации носят условный характер.

**Первый этап** заключался в сборе данных спустя два месяца после начала изменения корпоративной культуры («начальный этап адаптации»). На этом этапе в общей выборке специалистов было выделено три группы испытуемых с разным уровнем социально-психологической адаптации (высоким, выраженным и низким), соответствующие нормальному распределению (тест Колмогорова-Смирнова). Далее был проведен анализ достоверности различий этих групп, показавший, что три группы специалистов с разным уровнем социально-психологической адаптации могут быть рассмотрены как различные ( $p < 0,01$  и  $p < 0,05$ ), т.е. имеющие свою специфику в образах и адаптивном поведении.

Дальнейшее изучение шло в следующей последовательности: 1) изучение структурных и динамических особенностей образа специалистов с разным уровнем адаптации, анализ семантических пространств; 2) изучение взаимосвязи образа ситуации адаптации и социально-психологических осо-

бенностей специалистов, на основе которой определялись типы адаптивного поведения, характерные для специалистов разных уровней адаптации.

**На втором этапе** через восемь месяцев диагностические процедуры были повторены. Результаты показали, что в выделенных трех группах часть специалистов к концу процесса адаптации стали более адаптированными, часть менее адаптированными. К концу процесса адаптации картина в группах стала выглядеть следующим образом (рис. 2).

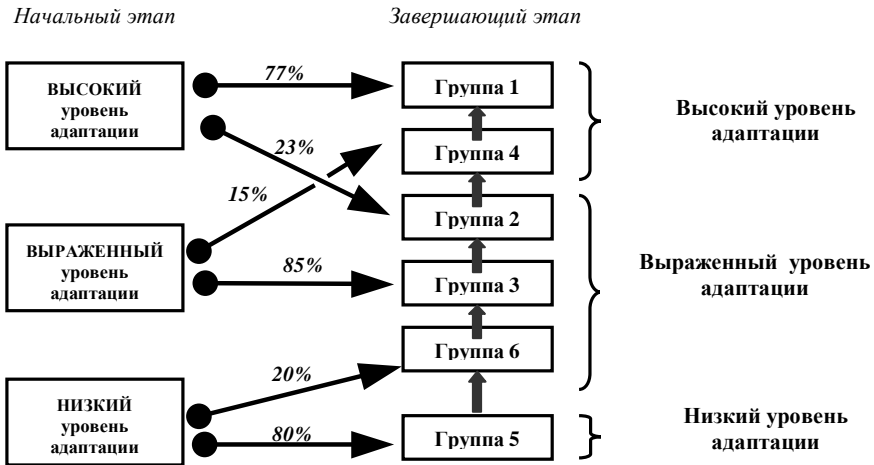


Рис. 2. Картина адаптации специалистов в конце процесса адаптации

Между исследуемыми группами были выявлены значимые различия на высоком уровне достоверности ( $p < 0,01$  и  $p < 0,05$ ). Во всех шести группах были изучены изменения в образе и адаптивном поведении с помощью критерия Уилкоксона для зависимых выборок. **На третьем этапе** были проведены интерпретация и обобщение полученных результатов исследования.

В третьей главе «**Результаты эмпирического исследования и их обсуждение**» представлены результаты достоверности различий групп, результаты кластерного, факторного анализа, описание и анализ особенностей семантических пространств в выделенных группах.

**На начальном этапе адаптации** образы специалистов с разным уровнем адаптации отличаются структурными и динамическими характеристиками. В то же время образы ситуации адаптации к изменениям в корпоративной культуре представляют собой целостные и завершенные конструкты. С помощью кластерного анализа во всех трех группах получены артикулированные решетки, характеризующиеся целостностью, структурированностью и тесной взаимосвязью когнитивных компонентов.



В когнитивной решетке высокоадаптированных специалистов выделяются три содержательно самостоятельных группы объектов (табл. 1). Эти специалисты учитывают ролевые позиции в организации. Изменения, происходящие в организации, и сама ситуация адаптации рассматриваются ими как осмысленные и управляемые. В связи с этим социальное взаимодействие данных специалистов направлено на достижение совпадения целей руководства и собственных целей в данной организации.

У специалистов с выраженным уровнем адаптации когнитивные элементы разделяются на четыре группы объектов (табл. 2). Здесь важно соответствовать ожиданиям не только руководителя, но и коллег. Весь процесс взаимодействия в ситуации адаптации направлен на минимизацию дистанции общения с руководителем и на построение отношений равенства с ним. В процессе этого взаимодействия специалисты осознают границы своей роли и самостоятельности.

В когнитивной решетке низкоадаптированных специалистов выделяются три группы объектов (табл. 3). Важным здесь является вопрос управляемости и контроля. Руководитель наделяется негативными характеристиками. В ситуации социально-психологической адаптации активность специалистов направлена на объединение с коллегами.

Для выявления *категорий восприятия* на начальном этапе адаптации при формировании образа нами был проведен факторный анализ семантических данных. Были выявлены индивидуальные системы ориентации в ситуации адаптации в группах специалистов с высоким, выраженным и низким уровнем адаптации (табл. 1, 2, 3).

*Адаптивное поведение* специалистов с разным уровнем адаптации исследовалось, исходя из принципиального соотношения «номотетического» и «идеографического» подходов к исследованию поведения, методом факторного анализа. Полученные факторы мы интерпретировали как ведущие *типы адаптивного поведения* (табл. 1). Рассмотрим в качестве примера один из типов адаптивного поведения в группе высокоадаптированных специалистов.

В первый фактор (20,1% общей дисперсии) вошли такие показатели образа ситуации адаптации, как: «Ситуация, когда я выполняю только свои профессиональные обязанности» (0,468), бодрый (0,589), совместный (-0,540), общительный (-0,538), доброжелательный (-0,446), успешный (-0,445). Другие показатели: «Независимость» (0,819), «Способность к статусу» (0,813), «Менеджерский потенциал» (0,784), «Доминирование» (0,777), «Интеллектуальная эффективность» (0,761), «Чувство благополучия» (0,750), «Ориентация на социальные достижения» (0,748), «Достижение через независимость» (0,722), «Самоактуализация» (0,719), «Лидерский потенциал» (0,711), «Общительность» (0,706), «Направленность на работу» (0,706), «Ассертивные действия» (0,666), «Достижение через подчинение»

(0,659), «Эмпатия» (0,632), «Толерантность» (0,610), «Оценка коллективизма» (0,552), «Социальное присутствие» (0,537), «Дружелюбие» (0,522), «Социализация» (0,472), «Отношение к руководителю» (0,445), «Малая – большая дистанция власти» (реальное) (-0,445). Данный тип адаптивного поведения мы обозначили как «самореализующийся».

Ситуация адаптации к изменениям корпоративной культуры в сознании специалистов не является сверхсложной или напряженной. В процессе адаптации значимой для них выступает ситуация выполнения профессиональных обязанностей, достижение карьерного и профессионального роста. Этот тип адаптивного поведения используют социально зрелые личности. Их отличает целостность, внутренняя уверенность в себе. В ситуации адаптации они воспринимают себя как бодрых, совместных, общительных, доброжелательных и успешных. Данный тип поведения характеризуется адекватностью действий, высокой активностью, стремлением к самореализации своих способностей. Специалисты хорошо организуют себя и свое окружение, демонстрируют явную, но не крайнюю степень независимости поступков. Способны к проявлению исполнительности, достижению высоких результатов как в условиях четко определяемых целей при наличии контроля, так и в условиях неопределенности. В сфере межличностных отношений для специалистов характерно дружелюбие, социальная терпимость, эмпатия и проницательность. Они не противопоставляют себя коллективу, не настаивают на особом положении, позитивно настроены в отношении руководителя. Корпоративную культуру в организации оценивают как культуру с малой дистанцией власти.

Таким же образом в тексте диссертационной работы были описаны и другие выделенные типы адаптивного поведения, представленные в автореферате в табл. 1, 2, 3.

*На завершающем этапе* во всех шести группах произошли изменения в адаптивном поведении специалистов, обусловленные значительными изменениями образа ситуации социально-психологической адаптации.

**В группе 1** «Самореализующийся» тип адаптивного поведения сохраняется на протяжении всего процесса адаптации. Место «самоконтролирующего» типа поведения занял «Самовыражающийся». В процессе самовыражения специалистам важны внешние границы, установленные руководителем, выступающие для них ориентирами. «Конструктивно влияющий» заменил «Манипулятивный тип». «Конкурирующий» характеризуется напористостью и склонностью к конфронтации, но при этом специалисты с этим типом поведения признают силу и уважают права «более сильного» (для них это руководитель). Специалистов с «Подстраивающимся» типом адаптивного поведения отличает дипломатичность: в ситуациях высказывания недовольства занимают выжидательную позицию, по мере снижения накала – начинают договариваться. Значимые для них ситуации – это ситуации, ко-

гда «слышат» и учитывают их мнение. Тогда они чувствуют, что влияют на жизнь организации.

Такое изменение адаптивного поведения обусловлено изменениями в структуре и категоризации образа. У специалистов, сохранивших высокий уровень адаптации, структура образа ситуации адаптации стала многоуровневой и более упорядоченной. Специалисты стали выделять для себя «внешнюю» сторону взаимодействия в организации (как я взаимодействую с другими) и «внутреннюю» (как я отношусь к такому взаимодействию). Появились новые категории восприятия ситуации адаптации: «Заинтересованность», «Следование нормам», «Успех» (табл. 1).

Таблица 1.

Результаты исследования специалистов, сохранивших высокий уровень адаптации (группа 1) и специалистов, понизивших уровень адаптации с высокого до выраженного (группа 2)

	НАЧАЛЬНЫЙ этап адаптации	ЗАВЕРШАЮЩИЙ этап адаптации	
		Группа 1	Группа 2
Типы адаптивного поведения	Самореализующийся Самоконтролирующий Нуждающийся в соц. поддержке Выстраивающий межлич. отношения Манипулятивный	Самореализующийся Самовыражающийся Конструктивно влияющий Конкурирующий Подстраивающийся	Самоутверждающийся Социально-нормативный Активно-действующий
Категории восприятия	Уверенность Оценка Беспокойство Комфорт Активность	Оценка Уверенность Заинтересованность Следование нормам Успех Комфорт	Расслабленность Оценка Уверенность Надежность
Группы объектов образа	Единство Управляемость Взаимодействие	Структурирование системы отношений Обсуждение проблем орг. Удовлетворенность работой Настороженное отношение окружающих к «своим» Открытость отношений с руководством	Единство Система отношений в организации Расширение сферы возможностей Контроль действий

Изменения в адаптивном поведении **группы 2** также определены изменениями в образе. Сохранение когнитивного конструкта «Единство» приводит к тому, что в ситуации относительной стабильности у специалистов

ухудшаются отношения с коллегами. Появление определенных «свобод» определило появление новой группы объектов «Контроль действий». Здесь сохранились такие категории, как «Уверенность», «Оценка», но появились новые – «Расслабленность» и «Надежность».

Таблица 2.

Результаты исследования специалистов, сохранивших выраженный уровень адаптации (группа 3) и специалистов, повысивших уровень адаптации с выраженного до высокого (группа 4)

	НАЧАЛЬНЫЙ этап адаптации	ЗАВЕРШАЮЩИЙ этап адаптации	
		Группа 3	Группа 4
Типы адаптивного поведения	Самодостаточный Коммуникабельный Конвенциальный Эмоционально-реагирующий	Самодостаточный Проявляющий себя Осмотрительно-сдержанный Отстраненный Ориентированный на единство	Статусно-ориентированный Социально-контролирующий Организирующий
Категории восприятия	Обособленность Неуспешность Незнакомое Нарушение норм Оценка Немного-словность Усталость	Компетентность Автономность Оценка Исполнительность Враждебность Неуспешность	Оценка Открытость Комфорт Активность Легкость Заинтересованность
Группы объектов образа	Единство Управляемость Осознание границ своей свободы Минимизация дистанции власти	Совместное достижение цели Управляемость проф. отношений Доверие к профессиональной компетентности Минимизация дистанции власти Настороженное отношение окружающих к «своим»	Единство Осознание границ влияния организации Осознание возможностей проф. отношений Заинтересованность во внимании руководства

Типы адаптивного поведения **группы 3** не способствуют повышению уровня адаптированности, но позволяют сохранить выраженный уровень адаптации. Это обусловлено сменой приоритетов в сторону профессиональ-

ной деятельности и отношений с руководителем. Данные испытуемые недооценивают значимость для себя некоторых социально-психологических процессов, происходящих в коллективе. В категоризации ситуации адаптации к изменениям корпоративной культуры появились новые оценочные категории: «Компетентность», «Автономность», «Враждебность».

**В группе 4** значительные изменения в адаптивном поведении произошли в связи с изменениями в образе таких групп объектов, как «Осознание границ своей свободы» и «Минимизация дистанции власти». В представлениях специалистов, проблема взаимовлияния организации и специалиста приобрела новое значение. Специалисты четко осознали границы влияния на них организации и определились с возможностями своего влияния на организацию. Они уже не склонны направлять всю свою активность на сокращение дистанции общения с руководителем, хотя по-прежнему заинтересованы во внимании руководства. Специфика категоризации свидетельствует о начале нового этапа адаптации для этих испытуемых, характеризующегося снижением уровня напряженности и восстановлением комфортного рабочего состояния сотрудников.

Таблица 3.

Результаты исследования специалистов, сохранивших низкий уровень адаптации (группа 5) и специалистов, повысивших уровень адаптации с низкого до выраженного (группа 6)

	Начальный этап адаптации	Завершающий этап адаптации	
		Группа 5	Группа 6
Типы адаптивного поведения	Сопrotивляющийся Независимосторожный Агрессивный Подчиняющийся	Психозащитный Доминантный Самостоятельный	Настороженный Независимый
Категории восприятия	Неуспешность Немногословность Подчинение Незаинтересованность Дискомфорт Оценка	Оценка Немногословность Незаинтересованность Усталость	Оценка Обособленность Некомпетентность Настороженность Невостребованность Неуверенность
Группы объектов образа	Единство Степень интеграции в организации Контроль	Структурирование системы отношений в организации Обсуждение проблем орг. Амбивалентность чувств и поведения в отношениях с руководством	Единство Управляемость Влияние организации Удовлетворенность работой

**В группе 5** выделенные типы адаптивного поведения не способствуют повышению уровня социально-психологической адаптированности, так как направлены на достижения целей, не связанных с установлением конструктивных межличностных отношений в изменившейся корпоративной культуре. К концу адаптации у низкоадаптированных специалистов нет диалога ни с руководством, ни с коллегами. Усилились внутриличностные конфликты, накопилась усталость. При этом на первый план выходят отношения с руководством, а не с коллегами, и в них по-прежнему сохраняется настороженность.

В представлениях специалистов **группы 6** руководитель больше не контролирует подчиненных, а направляет их, что способствует работе и совпадает с их интересами. В оценках ситуации адаптации доминируют категории «Обособленность» и «Настороженность». Специалисты группы 6 повысили свой уровень адаптированности за счет агрессивного характера взаимодействия, что можно считать адаптивной формой поведения, так как был получен целесообразный, полезный результат.

### **ВЫВОДЫ:**

1. Онтологический подход в изучении социальной ситуации Н.И. Леонова выступил адекватным теоретическим основанием для изучения адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры организации. Данный подход способствует решению проблемы всестороннего и многоуровневого выявления закономерностей и механизмов работы внутреннего мира и его влияния на актуальное поведение человека.

2. Каждая выделенная группа специалистов имеет качественное своеобразие в образах ситуации адаптации и адаптивном поведении, отражая определенный этап процесса социально-психологической адаптации с точки зрения его субъекта. На рис. 2 представлена схема, демонстрирующая возможный переход специалистов с одного качественного уровня адаптации на другой, с более низкого к более высокому. Изначально специалисты, адаптирующиеся в организации, могут находиться на разных этапах и уровнях адаптации.

3. Данная схема может быть использована как основа для построения программы работы с персоналом в ситуации изменения корпоративной культуры организации.

**Группа 5 (1 этап)** – это самый низкий уровень адаптации специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры. Специалисты на данном этапе сильно фиксированы на собственных негативных переживаниях. Их отличает амбивалентность чувств и поведения, выраженное негативное отношение к руководителю – как источнику всех изменений и проблем. В их сознании все функции руководителя в организации сведены до одной – кон-

троль за сотрудниками. В связи с этим у специалистов не выстроены отношения с руководителем, нарушены отношения с коллегами в силу недоверия. Незаинтересованность в изменениях находит выход в пассивном сопротивлении и уходе от активного решения проблем, что имеет своими последствиями эмоциональное истощение и физическую усталость. Как правило, данных сотрудников увольняют или они сами уходят обиженными на организацию, а впоследствии формируют негативный образ организации как о работодателе.

**Практические рекомендации:** специалисты нуждаются во внешней помощи по построению системы конструктивных взаимоотношений с руководителем и коллегами. Им необходимо сместить акцент с собственных переживаний на предмет деятельности. Работа с данными специалистами может идти в нескольких направлениях: изменение представлений о роли руководителя и о роли тех изменений, которые он проводит в масштабе организации, а не отдельного сотрудника; включение сотрудников в общественно значимую деятельность организации, т.к. быть успешным для них значит быть необходимым и значимым для организации; коррекция эмоционального состояния; моральное стимулирование труда.

**Группа 6 (2 этап)** – следующий этап, характеризующий выраженный уровень адаптации. Категория восприятия «Контроль действий» здесь сменяется категорией «Управляемость». Отношение к руководителю становится менее негативным, но его действия все еще оцениваются как некомпетентные. Специалисты ощущают на себе влияние организации, но оно воспринимается ими менее болезненно. На этом этапе активность специалистов значительно выше по сравнению с 1 этапом, но она носит несколько агрессивный характер и направлена на решение профессиональных вопросов; возможность в чем-то действовать самостоятельно приносит удовлетворение от работы. При этом специалисты на этапе 2 находятся в состоянии постоянной готовности к неприятностям и держатся обособленно.

**Практические рекомендации:** необходима коррекционная работа по снижению агрессивности специалистов и обучению их конструктивным формам взаимодействия в рамках изменившейся корпоративной культуры.

**Группа 3 (3 этап).** На этом этапе специалисты позиционируют себя как «автономных профессионалов», но не изолированных. Они стремятся к индивидуальным формам деятельности, в некоторых случаях к индивидуально-совместным, но при этом предпочитают, чтобы их личный вклад в работу оценивался особо. У них выражена ориентация на сокращение дистанции в общении с руководством, активность направлена на поиск точек соприкосновений с интересами руководства, но не коллег. В коллективе их отличает сдержанность, приоритет профессиональных отношений. Отношения с коллегами носят односторонний характер (нарушение обратной связи). Сохраняется враждебность в отношении к происходящему в организации.

**Практические рекомендации:** специалистам необходима помощь в выстраивании конструктивных личных взаимоотношений с коллегами, включение их в процесс организации корпоративных мероприятий, повышающих сплоченность коллектива.

**Группа 2 (4 этап).** Здесь отмечается преобладание активного компонента в поведении специалистов в связи с организацией среды под себя, использование ее для своих целей. В качестве средства выступают другие специалисты, т.е. в сознании специалистов происходит объективация коллег (превращение из субъектов взаимодействия в объекты). Главной характеристикой этапа 4 является ориентация на интересы дела без учета межличностных отношений. Такой переход обусловлен тем, что ситуация адаптации к изменениям корпоративной культуры начинает восприниматься как надежная и безопасная. Специалисты на данном этапе отмечают для себя расширение сферы своих возможностей и свобод, но осознают, что их ограничивает и контролирует руководство. Группа 2 – это «группа риска»: они могут находиться на постоянном «на контроле» у руководства, быть в какой-то момент отвергнутыми коллективом.

**Практические рекомендации:** работа может строиться, во-первых, на выстраивании партнерской модели взаимодействия специалистов со своими коллегами, во-вторых, на осознании ими границ своей компетенции, исходя из своей роли и функций в организации.

**Группа 4 (5 этап)** – это наиболее сложный для организации этап, характеризующий уже высокий уровень адаптации. В данном случае еще имеет место отсутствие баланса преобразовательного и приспособительного компонентов в поведении специалистов (по сравнению с группой 1). Желание что-то изменить во внешней среде, повлиять на руководство зачастую сильнее, чем желание измениться самим. В отличие от предыдущего этапа, здесь специалисты стремятся быть связанными с управлением; организовывать среду не только для себя, но и для своих коллег, которые выступают поддержкой в трудной ситуации, а также для организации в целом. Ориентация на совместную активность с коллегами, ослабление связи с руководством, осознание границ влияния организации и своих профессиональных возможностей, ценность социально-одобряемых и профессиональных достижений характеризует 5-ый этап адаптации. Переходом на этот этап адаптации является смена процесса объективации коллег на процесс объективации организации. Руководство организации может ощущать потерю управления данными специалистами, что часто приводит к увольнению «особо активных», но эффективных специалистов.

**Практические рекомендации:** необходимо восстановление баланса в поведении преобразовательного и приспособительного компонентов (через осознание своего места в структуре организации, роли и функций), переход от конкурентной модели взаимодействия с руководством и организацией к



партнерской. Переход с этапа 5 на этап 6, с нашей точки зрения, является самым сложным в плане консультационной и тренинговой работы.

**Группа 1 (6 этап)** отражает высший уровень адаптации. Специалистов на этом этапе социально-психологической адаптации характеризуют: восприятие ситуации адаптации и изменений корпоративной культуры как ситуации перспективных возможностей; позитивное отношение к организации и ее сотрудникам; сочетание преобразовательного и приспособительного компонентов в поведении; ценность социальных и профессиональных достижений; достижение поставленных целей с использованием методов конструктивного влияния; баланс профессиональных и личных взаимоотношений; ориентация на совместную деятельность с коллегами и руководством; поиск точек соприкосновения собственных интересов и интересов организации. Это то, что помогает специалистам сохранять свой высокий уровень адаптации на протяжении всего процесса адаптации.

3. *Общий анализ всех типов адаптивного поведения* (вне зависимости от уровня социально-психологической адаптации) показал, что некоторые типы адаптивного поведения имеют в своей основе что-то общее, позволяющее отнести их к одной группе. Способ реализации этого «общего» и определяет уровень адаптации. Так, ориентация на социальные достижения и стремление к профессиональному успеху объединяет такие выявленные нами типы поведения, как «самодостаточный», «самореализующийся», «статусно-ориентированный», «независимо-осторожный», «самостоятельный», «социально-нормативный». Такие типы поведения, как «осмотрительно-сдержанный», «коммуникабельный», «самоконтролирующий», «конструктивно-влияющий», «отстраненный», объединяет наличие или отсутствие потребности вступать в контакт с корпоративной средой. «Психозащитный», «сопротивляющийся», «настороженный» типы поведения объединяет наличие сопротивления воздействиям и концентрация на своих внутренних переживаниях. Выраженная потребность в социальной поддержке объединяет такие типы поведения: «нуждающийся в социальной поддержке», «самоутверждающийся», «конвенциональный», «социально-контролирующий». Агрессивным характером взаимодействия отличаются «агрессивный», «доминантный», «независимый» типы поведения.

4. Полученная типология адаптивного поведения специалистов с разным уровнем адаптации на разных ее этапах позволяет прогнозировать поведение специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры и проводить коррекцию образа ситуации адаптации так, чтобы неконструктивное адаптивное поведение специалистов заменять на более адаптивные варианты.

Таким образом, основная гипотеза получила свое подтверждение. Динамика адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпо-

ративной культуры определяется изменениями в структуре и категоризации образа ситуации социально-психологической адаптации.

**Публикации в издании, рекомендованном ВАК:**

1. Леонов Н.И., Широбокова А.А. Психодиагностический метод в исследовании корпоративной культуры // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова: «Акмеология образования». № 4. – Кострома, 2006. – С. 183–186.

2. Леонов Н.И., Широбокова А.А. Другая корпоративная культура и как меняется поведение специалистов организации // Служба кадров. – М., 2006. – № 12. – С. 61–67.

**Другие научные работы:**

3. Широбокова А.А. Проблема изменения корпоративной культуры в организации. // Парадигмы образования: Материалы Международной научно-практической конференции 25-27 апреля 2006 г. / Ижевск: Удмуртский государственный университет, 2006. – С. 288-290.

4. Широбокова А.А. Проблема диагностики корпоративной культуры. // Реалии и перспективы психологической науки и практики в Российском обществе: Материалы всероссийской научно-практической конференции 19-20 августа 2005 г. / Набережные Челны, 2005. – С. 263-267.

5. Широбокова А.А. Проблема адаптации нового специалиста к корпоративной культуре организации. // Деструктивность человека: феноменология, динамика, коррекция: Материалы 2-й региональной научно – практической конференции 28-29 ноября 2003 г. / Ижевск-Воткинск: изд. дом «Удмуртский университет», 2003. – С. 417-423.



Формат 60x84 1/16  
Усл. печ. л. – 1,5. Тираж 100 экз.

Отпечатано на ризографе МАПН  
Ярославль, проезд Матросова, 9. Оф. 206.  
Телефон (0852) 47-86-66