

7. Симоненко С.М. Динамика развития интеллектуальной сферы в подростковом возрасте / С.М. Симоненко // Наука і освіта. – 2000. – № 6.
8. Симоненко С.М. Психологія візуального мислення: стратегіально-семантичний підхід / С.М. Симоненко. – Одеса : ПНЦ АПН України, 2005. – 320с.

Р. О. Труляєв

*викладач-стажист каф. психології та педагогічних технологій,
Криворізький ДПУ*

СТИЛЬ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ

В статті наводиться теоретичне обґрунтування впливу стилю саморегуляції на соціально-психологічну адаптацію працівників, викладені матеріали дослідження впливу індивідуальних особливостей саморегуляції на соціально-психологічну адаптацію та професійну ефективність, наведено проблемні питання для подальших досліджень.

Ключові слова: соціально-психологічна адаптація, саморегуляції, стиль саморегуляції, цілепокладання, планування, моделювання.

В статье дается теоретическое обоснование влияния стиля саморегуляции на социально-психологическую адаптацию работников, изложены материалы исследования влияния индивидуальных особенностей саморегуляции на социально-психологическую адаптацию и профессиональную эффективность, намечены проблемные вопросы для дальнейших исследований.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, саморегуляция, стиль саморегуляции, целеобразование, планирование, моделирование.

The papers provides a theoretical justification of self-regulation on the socio-psychological adaptation of workers, presented the materials research how individual features of self-regulation influence on the socio-psychological adaptation of the worker on manufacturing enterprise and its professional effectiveness, are indicative ways and problematic issues for further research.

Keywords: socially-psychological adaptation, self-control, style of self-control, целеобразование, planning, modelling.

Стрімкий науково-технічний прогрес та впровадження ринкових відносин призвели до багатьох змін в професійній діяльності сучасного робітника будь-якого виробничого підприємства. З одного боку, постійно зростають вимоги до компетентності та професіоналізму працівників як робочих, так і інженерно-технічних спеціальностей, оволодіння ними новими формами діяльності, складними вміннями та навичками (наприклад, оволодіння технологією високоточної обробки металів, використання нових вимірювальних інструментів). З іншого, більшість спеціалістів не забезпечені необхідною матеріально-технічною базою, відповідними умовами праці та часом для вдосконалення власної професійної майстерності. Крім того, в силу дефіциту робочих місць

працівник фактично знаходиться в стресогенній ситуації безперервної конкуренції з іншими. Тому кожен співробітник змушений спиратися, як правило, виключно на власний інтелектуальний та емоційний потенціал.

В зв'язку з цим постає ряд питань, вирішення яких буде сприяти покращенню ситуації, в якій знаходиться сучасний працівник та підвищить його стійкість до негативних психологічних факторів на виробництві. Наприклад, які особливості характерні для того колективу, до якого повинен адаптуватися працівник? Як відбувається адаптація працівника до різних типів організацій? Чи існують універсальні якості, що дозволяють підвищити адаптацію працівника до різних колективів? Як ці якості виявляти і розвивати? Від яких якостей особистості керівника залежить розвиток організації по тому або іншому типу? Які процеси проходять в групі, якщо відбувається зміна принципів побудови організації? Який тип організацій в нинішніх умовах розвитку нашої країни зустрічається частіше?

Питання вивчення психологічних факторів, які впливають на успішність трудової діяльності та ефективної соціально-психологічної адаптації, є актуальним. Одним із головних завдань організаційного психолога на підприємстві є забезпечення «безболісного» вкочення молодого працівника до нового оточення, підвищення професійної ефективності, забезпечення адекватної орієнтації в різноманітних проблемних ситуаціях, що безпосередньо пов'язано з процесами його адаптації. Соціально-психологічна адаптованість уявляється важливою передумовою продуктивності робітника. Остання ж є першочерговою метою будь-якого підприємства.

Як вже було зазначено вище, важливим є вивчення факторів, що впливають на адаптацію працівника. На нашу думку одним з таких факторів є особливості саморегуляції індивіда, оскільки феномен саморегуляції лежить в основі будь-якої поведінки людини. Без процесу самостійної регуляції неможлива будь-яка довільна діяльність.

Метою даної публікації є представлення та аналіз результатів дослідження впливу індивідуальних особливостей саморегуляції на соціально-психологічну адаптованість працівників виробничого підприємства.

Виклад основного матеріалу. Дане дослідження ґрунтується на поняттях, що наводяться нижче.

Соціально-психологічна адаптація – це такий стан взаємовідносин особистості та групи, коли особистість без довготривалих внутрішніх та зовнішніх конфліктів продуктивно виконує свою ведучу діяльність, задовольняє свої соціогенні потреби, в повній мірі йде назустріч тим рольовим очікуванням, які їй пред'являє еталонна група, переживає стан самоствердження та вільного вираження своїх творчих здібностей [13].

Професійна адаптація – це процес перебудови і пристосування особистісних, енергетичних, інформаційних, операційних та інших структур

і систем суб'єкта праці до особливостей трудової діяльності в цілях найефективнішої його саморегуляції на етапах професійного шляху [1].

Усвідомлена саморегуляція – це системно-організований процес внутрішньої психічної активності людини по ініціації, побудові, підтримці і керуванню різними видами і формами довільної активності, що безпосередньо реалізує досягнення прийнятих людиною цілей [3].

Поняття *стилю саморегуляції* означає типові для людини і найістотніші індивідуальні особливості організації і управління своєю зовнішньою і внутрішньою активністю, що стійко виявляються в різних її видах [12].

Дана публікація являється продовженням розвитку ідей В. І. Моросанової про зв'язок індивідуальних особливостей саморегуляції довільної активності людини з її конституційними та індивідуально-стильовими рисами.

Відмінною особливістю даної роботи є розгляд стильових особливостей саморегуляції як чинника, що впливає на особливості і ефективність адаптивної поведінки, а, отже, і на рівень адаптованості. Мається на увазі, що люди, які володіють різними стилями саморегуляції, по-різному адаптуватимуться до тих або інших умов. Проте у жодному випадку не можна говорити про загальний високий адаптаційний потенціал одного стилю і низький іншого. Не слід забувати про характер ситуації, в якій доводиться діяти людині з тим або іншим стилем саморегуляції.

Можливий зв'язок стилю саморегуляції та адаптації одержує теоретичне підтвердження в статтях В. І. Моросанової. Після численних досліджень автором було доведено, що особистісні структури різного рівня істотно впливають на те, які цілі і як ставить перед собою людина, а також моделюють специфічним чином індивідуальний профіль саморегуляції, тобто особливості досягнення цих цілей, які можуть бути більш менш адекватними виниклій ситуації або ж неадекватними, що обумовлює адаптацію до цієї ситуації. Особливості ж побудови цілей (цілеполягання) та стратегія їх досягнення є одним із змістовних компонентів стилю саморегуляції. Так, відомо, що соціальна адаптація протікає успішно у осіб з істеричною акцентуацією при виборі ними професійної діяльності, що включає розгорнене спілкування з людьми, вимагає артистизму, багатої фантазії. У той же самий час відомо, що у демонстративних осіб недостатньо розвинена функція планування, тоді як моделювання і програмування в більшості випадків розвинені добре, що і обумовлює ефективну адаптацію до роботи з людьми, яка вимагає чіткого усвідомлення програми своїх дій (оперативність), а також адекватні уявлення про динамічну, постійно змінну ситуацію взаємодії з оточуючими. Інтровертовані особистості володіють добре розвиненою функцією планування, що може визначати їх високу ефективність в

діяльності, що вимагає передбачення і самостійності, тоді як несподівана ситуація, що вимагає оперативного пристосування (функції моделювання і програмування) може викликати неабиякі труднощі.

В той же час В. І. Моросанова вказує на те, що особистісний тип неоднозначно пов'язаний з індивідуально-стильовими регуляторними особливостями, можливий набір яких достатньо різноманітний, хоча і небезмежний для кожного типу. Це твердження окреслює широке поле для дослідження. Слід зазначити також, що "внутрішні особливості власне регуляторної психічної активності не тільки прямо не залежать від особистісно-типологічних властивостей, але можуть і компенсувати вплив цих властивостей у ряді випадків" [7].

Дослідження В. І. Моросанової показали, що при вираженості внутрішньоособистісної конфліктності у випробовуваних з високим ступенем усвідомленої саморегуляції спостерігається використання більш зрілих способів психологічного захисту (по класифікації Е. Т. Соколової). Якщо людина при високому індивідуальному рівні саморегуляції вдається до засобів інтрапсихічного захисту, швидше за все такими будуть раціоналізація і ізоляція (відділення афекту від інтелекту). При менш розвиненій загальній саморегуляції у досліджуваних спостерігається ригідність, що заважає своєчасно міняти цілі і способи їх досягнення відповідно вимогам реальної ситуації, механізми ідентифікації (з сильними іншими) і проєкції (приписування іншим людям своїх витіснених відчуттів). Вибір захисних механізмів, які мають різну ефективність в роботі з внутрішньоособистісними конфліктами, визначає успішність адаптації випробовуваних. Тому, чим вищий характерний для особи рівень усвідомленого саморегулювання, розвиненість, гармонійність всіх основних його ланок, тим менше труднощів при виборі професії і легше проходить адаптація до нових видів діяльності.

Таким чином, стиль саморегуляції, характеризуючи особливості функцій планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, визначає через них організацію і управління цілеспрямованою діяльністю, що безпосередньо беруть участь в адаптації до соціальних і операціональних умов праці.

Можна виділити типові особливості довільної регуляції, які пов'язані з реалізацією специфічних, приватних функцій цілісного регуляторного процесу і лежать в основі розрізнення декількох видів стилю саморегуляції:

1) індивідуальні особливості, пов'язані з постановкою, ухваленням, утриманням цілей – мають на увазі індивідуальні особливості цілеполягання і утримання цілей, рівень сформованості у людини усвідомленого планування діяльності. Тут розглядається активність висунення цілей, адекватність цього процесу зовнішнім і внутрішнім суб'єктивним умовам, дієвість цілей (так, демонстративні особистості

частіше висувають цілі ситуативно, тоді як для педантичних осіб характерна висока регуляторна дієвість цілей і їх адекватність умовам при високій активності досягнення);

2) особливості створення моделі значущих умов, тобто аналізу умов діяльності і виділення комплексу умов, значущих для досягнення мети – модель значущих умов виконує в психічній регуляції діяльності функцію джерела інформації про умови, облік яких необхідний для визначення програми реалізації діяльності, тобто поняття моделювання означає індивідуальну розвиненість уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значущих умов, ступінь їх усвідомленості, деталізованості і адекватності;

3) особливості програмування майбутніх виконавчих дій, необхідних для досягнення поставленої мети – у функції програмування входить антиципація компонентного складу майбутніх дій, способів, якими, вони здійснюватимуться і власне послідовності здійснення планованих дій;

4) особливості контролю і оцінки результатів своєї діяльності і ухвалення рішень про необхідні корекції – індивідуальна розвиненість і адекватність оцінки індивідом себе і результатів своєї діяльності і поведінки [4].

Оперативний стиль представлений двома різновидами. При першому різновиді, на думку Моросанової, для індивідуальних регуляторних профілів характерна висока розвиненість процесів моделювання і низька – планування і програмування. Особистість з оперативним стилем цього різновиду ("оперативні в обліку умов") відрізняються гнучкістю обліку в поведінці значущих умов діяльності. Низькі усвідомленість і стійкість цілей компенсуються швидкістю включення в ситуацію і легкістю орієнтації в ній.

Другий різновид оперативного стилю саморегуляції характеризується високою розвиненістю ланки програмування і недостатньою – планування і моделювання. Люди з цим стилем ("оперативні в програмуванні") відрізняються високим ступенем деталізації програм поведінки і дій, гнучкістю їх перебудови, а у разі потреби і їх заміни, коли програма невірна і не приводить до очікуваних результатів.

Автономний стиль саморегуляції також має два різновиди. "Сильною" стороною стилю першого різновиду є висока розвиненість планування, яке компенсує функціональну недостатність процесів моделювання і оцінки результатів ("автономні в плануванні задач"). Труднощі, пов'язані з орієнтацією в ситуації і обліком умов обстановки, компенсуються тим, що ситуації наперед плануються і обмірковуються. Компенсаторні відносини в регуляторному профілі людей, яким властивий стиль другого різновиду ("автономні в контролі"), були знайдені між особливостями процесів планування і оцінки результатів; це свідчить про те, що цілі цих людей в ході процесу діяльності під впливом функцій

оцінки результатів піддаються постійному контролю і корекції, чим і забезпечується адекватність цілей і їх досягнення.

Стійкий стиль саморегуляції забезпечується високою розвиненістю процесів планування і оцінки результатів. "Слабка" сторона регуляції у стійких індивідів – ланка моделювання – компенсується за рахунок особливостей процесів оцінки результатів: програми дій в процесі здійснення того або іншого виду діяльності постійно контролюються і коректуються до тих пір, поки виконання дій не приведе до очікуваних результатів і досягнення поставленої мети [6].

Основною теоретичною передумовою проведеного емпіричного дослідження являється уявлення про компенсаторний характер наявного у людини стилю саморегуляції, тобто такого, який може пом'якшити вплив неадаптивних якостей індивіда в процесі життєдіяльності. Виходячи з цього положення витікає припущення, що соціально-психологічна адаптація може бути пов'язана зі стилем саморегуляції, і цей зв'язок буде носити компенсаторний характер, тобто люди з тим чи іншим видом стилю саморегуляції будуть мати різні стратегії адаптації, в них будуть порівному розвинені ланки соціально-психологічної адаптації, а також вони будуть по-різному внутрішньо переживати процес адаптації.

Дослідження проводилося серед працівників Дніпродзержинського сталеливарного заводу. Випробовувані відносилися до різних відділів цього підприємства. В обстеженні взяли участь представники таких відділів: відділ головного металурга (22 випробовуваних), відділ головного механіка (10), ділянка по виготовленню ливарних моделей (16), формувальна ділянка (8), фінансово-економічний відділ (11). Всього було обстежено 67 респондентів віком від 21 до 51 року.

Для проведення дослідження використовувались:

- 1) опитувальник "Стиль саморегуляції поведінки – 98" – ССП-98, запропонований В. І. Моросановою (46 тверджень);
- 2) методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда (101 твердження);
- 3) опитувальник Р. Х. Ісмаїлова для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації робітника до підприємства (59 тверджень).

Для з'ясування відмінностей в особливостях соціально-психологічної адаптації між досліджуваними з різними стилями саморегуляції, а саме оперативним, автономним та стійким, порівнювалися показники, отримані за допомогою методики діагностики соціально-психологічної адаптації та опитувальника для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації робітника підприємства.

Для цього з загальної вибірки досліджуваних були виділені група працівників з оперативним стилем саморегуляції (30 осіб), група з автономним стилем (19 осіб) та група зі стійким стилем (18 осіб). Виокремлені групи людей з трьома регулятивними стилями

порівнювались за показниками соціально-психологічної адаптації з використанням t-критерія Стьюдента.

Для отримання більш об'єктивної інформації проводилася оцінка професійних якостей випробуваних їх керівниками за 10-ти бальною шкалою.

Результати дослідної роботи. Люди з різними стилями саморегуляції відрізняються за деякими параметрами соціально-психологічної адаптації, що яскраво проявилось в результатах другого тесту (адаптація до підприємства). Порівняння результатів тесту на загальну соціально-психологічну адаптацію Роджерса-Даймонда вказали на відсутність відмінностей серед параметрів, які він вимірює, окрім загального рівня адаптації між автономним та стійким стилем.

Спостерігаються чітке відмежування і відмінність стійкого стилю за такими параметрами як загальний рівень адаптації, оцінка колективізму (між стійким та автономним) та загальний рівень адаптації, задоволеність положенням в колективі, оцінка колективізму, ставлення до праці (між стійким та оперативним). За всіма цими ознаками адаптації досліджувані зі стійким стилем саморегуляції отримали більш високий бал, ніж досліджувані, для яких притаманні інші саморегуляційні стилі.

Що стосується оперативного та автономного стилів, то між ними не було зафіксовано статистично значимої різниці за жодною шкалою двох проведених методик. Цікаво, що керівники також більш високо оцінили професійні якості працівників своїх відділів, які мають стійкий стиль саморегуляції. Середня оцінка керівниками професійних якостей працівників з різними стилями саморегуляції: 1) оперативний стиль – 6,45; 2) автономний стиль – 7,1; 3) стійкий стиль – 7,9.

Висновки. Для того, щоб пояснити отримані результати потрібно знову звернутися до аналізу типових особливостей довільної регуляції, які пов'язані з реалізацією специфічних функцій цілісного регуляторного процесу і лежать в основі розрізнення видів стилю саморегуляції.

Оперативний стиль першого типу характеризується високим розвитком процесу моделювання і низьким процесів планування та програмування. Другий тип цього ж стилю, навпаки, відрізняється достатнім розвитком процесу програмування і низьким розвитком процесів планування та моделювання.

Автономний стиль саморегуляції також має два різновиди. У першого добре розвинена функція планування, відстають – моделювання та оцінка результатів. Другий характеризується високим розвитком процесу оцінки результатів і низьким – процесів планування та моделювання.

Що ж стосується стійкого стилю, то в ньому не виділяють підтипів. І це являється особливістю цього стильового різновиду. Для людей, яким притаманний даний стиль саморегуляції, характерний високий розвиток одразу двох особливостей довільної регуляції (планування та оцінки

результатів), які компенсують недостатній розвиток процесів моделювання та програмування. Тобто стійкий стиль відрізняється від двох інших достатнім розвитком не одного процесу саморегуляції, а двох, являючись, таким чином, більш регулятивно оснащеним, а значить і таким, що більш ефективно пристосовується до навколишнього середовища. Тут адаптація може протікати повільніше, але більш ефективно за рахунок детального планування можливих ситуацій, обмірковування можливих варіантів їх розвитку, а також оцінки і подальшої корекції отриманих результатів.

Показово, що відмінності між стійким та автономним стилями не такі значні як між стійким та оперативним. Скоріше за все, пояснюється це тим, що два перші різновиди являються багато в чому схожими. Різниця заключається тільки в тому, що в автономного стилю двох різновидів добре розвинене або планування, або оцінка результатів, а в стійкого і планування, і оцінка результатів.

Що ж стосується оперативного та стійкого стилів, то вони являються протилежностями. У кожного добре розвинена та функція, яка в іншого розвинена недостатньо. Крім того, у стійкого стилю добре розвинені одразу дві функції, а в оперативного тільки одна. Зони, за відрізняються ці два стиля, також являються показовими – загальний рівень адаптації, оцінка колективізму (досліджувані зі стійким стилем схильні більш високо оцінювати згуртованість колективу, до якого вони належать), задоволеність положенням в колективі (люди зі стійким стилем більш комфортно почувають себе в колективі, ніж люди з оперативним стилем), ставлення до праці (регулятивні особливості стійкого стилю обумовлюють більш часте досягнення успіхів у виконуваний діяльності, а тому і більш позитивне ставлення до своєї роботи).

Слід також звернути уваги на специфіку виконуваної працівниками з тим чи іншим стилем саморегуляції діяльності. Робота з механічними об'єктами, кресленнями, необхідність використання чітких алгоритмів дій, конструкторська діяльність вимагає відповідних якостей, а саме здатності до довготривалого зосередження, раціонального планування власної активності, критичної оцінки отриманого результату. Саме ці якості притаманні працівникам з автономним стилем саморегуляції та являються передумовою успішності в обраній професії.

Література

1. Демина Л. Д. Психологические аспекты индивидуальной профадаптации : учеб. пособие / Л.Д. Демина, А.И. Ярошенко, А.П. Супрун. – Барнаул, 1990. – 87 с.
2. Зейгарник Б. В. Саморегуляция поведения в норме и патологии / Б.В. Зейгарник, А.Б. Холмогорова, Е.С. Мазур // Психологический журнал. – 1989. – № 2.
3. Конопкин О. А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъектного развития / О.А. Конопкин // Вопросы психологи. – 2004. – №2.
4. Конопкин О. А. Стилевые особенности саморегуляции деятельности / О.А. Конопкин, В.И. Моросанова // Вопросы психологии. – 1989. – №5.

5. Корнилов А. П. Саморегуляция человека в условиях социального перелома / А.П. Корнилов // Вопросы психологии. – 1995. – №5.
6. Моросанова В. И. Акцентуация характера и стиль саморегуляции у студентов / В.И. Моросанова // Вопросы психологии. – 1997. – №6.
7. Моросанова В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции в произвольной активности человека / В.И. Моросанова // Психологический журнал. – 1995. – Т.16. – №4.
8. Моросанова В. И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека / В.И. Моросанова // Психологический журнал. – 2002. – Т.2. – №6.
9. Моросанова В. И. Диагностика индивидуально-стилевых особенностей саморегуляции в учебной деятельности студентов / В.И. Моросанова, Р.Р. Сагиев // Вопросы психологии. – 1994. – №5.
10. Моросанова В. И. Стилевые особенности саморегулирования личности / В.И. Моросанова // Вопросы психологии. – 1991. – №1.
11. Моросанова В. И. Регуляторные аспекты экстраверсии и нейротизма: новый взгляд / В.И. Моросанова, Е.М. Коноз // Вопросы психологии. – 2001. – №2.
12. Моросанова В. И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В.И. Моросанова, Е.М. Коноз // Вопросы психологии. – 2000. – № 2.
13. Налчаджян А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы, стратегии). – Ереван, Издательство АН АрмССР, 1988 – 263 с.
14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снежкова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.

Стаття надійшла до редакції 30.03.2010 р.