

**Операционализация понятия «адаптации сотрудников в организации»**

**Научный руководитель – Онучин Андрей Николаевич**

*Халилов Али Азизага оглы*

*Студент (магистр)*

Бакинский филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова,  
Факультет психологии, Баку, Азербайджан  
*E-mail: x\_al\_lov@mail.ru*

Рассматривая разные исследования и мнения ученых можно прийти к такому мнению, что понятие организационной адаптации в мире не согласованно.

Термин организационной адаптации в зарубежной и отечественной литературе резко отличаются. По отечественной литературе, - это период времени, за который новый сотрудник приспосабливается к новой социальной среде. Профессиональная адаптация рассматривается в русле социально-психологической адаптации. (С.Л.Арефьев, 1978; В.В.Синявский, 1973). В зарубежной же литературе организационная адаптация (organization adaptation), в основном, рассматривается как изменение характера поведения самой организации, как попытки справиться с изменениями непредвиденных обстоятельств. (G. Abatecola, 2012).

В анализе работ зарубежных исследователей можно увидеть разделение ими организационной социализации на четыре стадии: коррекция ожиданий (anticipation), установление интерактивных взаимоотношений (encounter), усвоение социокультурных ценностей (assimilation) и принятие новой линии поведения (departure) (Jablin F., 2001; Dailey S., 2009).

Эти четыре стадии заслуживают того, чтобы рассматриваться как признаки адаптированности сотрудника к организации. Действительно, в чем фактически проявляется интеграция нового сотрудника в сложившуюся структуру? Ему нужно сделать свои ожидания реалистичными, затем установить симметричные отношения с другими членами коллектива, принять нормы и ценности данной организации и, наконец, включить новые правила в свою привычную жизнь. Адаптация может прерваться на любой из этих стадий, а успешная адаптация требует последовательного прохождения всех четырех. Эти события доступны наблюдению, и могут служить операциональными признаками адаптации.

Зарубежные исследователи, зачастую рассматривают под адаптацией организационную социализацию. Организационная социализация - процесс, в котором сотрудники узнают и приспосабливаются к новым условиям, ролям, культуре, новой линии поведения (Van Maanen & Schein, 1979). Рассматривают организационную социализацию, как быстропротекающий процесс (Bauer & Green, 1994; Adkins, 1995; Morrison, 1993). А в отечественной литературе социализацию принято рассматривать, как процесс, протекающий в течение всей профессиональной деятельности (Климов Е.А, 1974; Г.М.Андреева, 1980; Э.Ф.Зеер, 1997;).

Адаптация - это начало определенного периода развития, она относительно скоротечна, поэтому процесс социально-профессиональной адаптации целесообразно рассматривать как процесс развития, но за сравнительно короткий промежуток времени.

Исследования организационной социализации показывают двусторонний характер данного процесса; «ранние события социализации связаны с важными результатами и для организации и для новых сотрудников» (Allen & Mayer, 1990; Chao, Wolf, Klein & Gardner, 1994; Feldman, 1981; Jones, 1986). Данный процесс в русскоязычных публикациях обозначается адаптацией (Мелихов и Малуев, 2008).

Можно сказать, что адаптация - это двусторонний процесс, а также успешный результат взаимодействия сотрудника и самой организации. Адаптацию сотрудника условно можно операционализировать через успешность прохождения четырех стадий организационной социализации.

Данный вариант, конечно, не претендует на универсальность, а разработан для решения частной задачи изучения взаимосвязи личностных характеристик и эффективности адаптации новых сотрудников в организации.

### Источники и литература

- 1) Андреева Г. М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений. 5-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.
- 2) Bauer, T. N., & Green, S. G. The effect of newcomer involvement in work-related activities: A longitudinal study of socialization // Journal of Applied Psychology, 1994. V. 79. P. 211–223.
- 3) Chao, G. T., O’Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. Organizational socialization: Its content and consequences. // Journal of Applied Psychology. 1994. №79, P. 730–743.
- 4) Jablin, F. M. Organizational entry, assimilation, and disengagement/entry. // In F. M. Jablin & L. L. Putnam (Eds.), The new handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods. Thousand Oaks, CA: Sage. 2001
- 5) Van Maanen, J., & Schein, E. H. Toward a theory of organizational socialization. // Research in Organizational Behavior, 1979. V.1, P. 209–264.