

## ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА, ВЛИЯЮЩИЕ НА АДАПТАЦИЮ ЖЕНЩИН К РАБОТЕ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

*Махкамова Дильфуза Бахтияровна*

*Начальник управления Агентства развития государственной службы  
при Президенте Республики Узбекистан*

**Аннотация:** Адаптация сотрудников в организации является важным звеном системы управления человеческими ресурсами. В начале своей трудовой деятельности сотрудник неизбежно сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых возникает из-за отсутствия информации о порядке работы, критериев оценки работы, особенностях взаимоотношений коллег и т.д. Кроме того, поступая на работу, сотрудник оказывается перед необходимостью принять организационные требования, предъявляемые организацией, пересмотреть свои взгляды и привычки, соотнеся их с принятыми в организации нормами и правилами поведения, традициями и ценностями. В статье представлен анализ эмпирических данных, направленный на определение социально-психологических детерминант адаптации женщин к государственной службе.

**Ключевые слова:** адаптация, эскапизм, стресс, дезадаптация, взаимоотношения коллеги, эффективность.

Положение женщины в обществе всегда привлекает внимание научной общественности. Интенсивные дебаты о положении и роли женщин в современном обществе в основном сосредоточены вокруг двух идеологий: патриархальной и эгалитарной. Сторонники первой утверждают, что мир основан на «природных основах». Их уничтожение ведет к разрушению общества. «Естественная основа» означает распределение функций в семье и обществе. При этом выдвигается знаменитый тезис о женщине-матери, хозяйке, хранительнице крепости, из которого следует, что дом – это женский мир. Мужчина – добытчик, общественный деятель, который связывает семью с обществом. Такое распределение функций они считают естественным, поскольку различия по половому признаку важнее индивидуальных, личностных различий [8].

Это главное свидетельство того, что вовлечение женщин в общественное производство в угоду патриархальной идеологии уже привело к негативным последствиям в семье, разрушению материнского инстинкта, падению нравственности, нравственной безнравственности. Основная часть сторонников этой идеологии — мужская часть населения. Мужчины часто маскируют свой консерватизм в оценке женских проблем мнимой заботой о женщинах, игнорируя социальное неравенство. Одной из важнейших задач работодателей в современной практике управления персоналом является подбор сотрудников организации с адаптацией для наиболее эффективного включения в коллектив. Проблема адаптации на новом рабочем месте актуальна и для самого человека, и характеризуется тем, что каждый человек сталкивается с необходимостью работать и вливаться в новый коллектив. Сторонники эгалитарной идеологии критикуют патриархальную точку зрения, называя «естественное» распределение функций социальной иллюзией, созданной созданными социальными условиями. Равенство ролей основано на личной взаимодополняемости женщин и мужчин в семье и обществе. Основной тезис, поддерживаемый сторонниками этой идеологии, заключается в следующем: природа возложила на женщин только функцию рождения, все остальное должны делать как женщины, так и мужчины, и у каждого должен быть свободный выбор [5].

Изучение места и роли женщины в обществе особенно важно на этапе становления и развития общества с новыми социально-экономическими отношениями. Долгое время не было проблем, связанных со статусом женщины в обществе. Однако сегодняшний глобальный кризис в первую очередь затронул женщин и семьи. Таким образом, наметилась явная тенденция к разделению двух рынков труда, переходу женщин на второе, менее социально престижное место в производстве. Продолжается процесс феминизации бедности с преобладанием женщин среди малооплачиваемых, безработных, малообеспеченных. По данным исследований, проведенных учеными, кратко описаны основные статусные позиции женщин, определяемые рядом показателей. Основными из них являются: административно-политическая власть; размер и характер собственности (товары или капитал, т. е. экономическая мощь); размер и характер дохода; моральное вознаграждение, репутация, влияние (духовная сила); рабочие условия; перспективы восходящей социальной мобильности; свободное время.

Из приведенной классификации становится ясно, что гендерный аспект прав и свобод человека следует рассматривать как основу деятельности общества. Невозможно говорить о реальном развитии человечества без учета гендерного фактора. Кроме того, почти во всех странах женщины составляют половину или даже большинство населения. В то же время сегодня они лишены многих возможностей в экономической и политической жизни по сравнению с мужчинами. Гендерное неравенство сохраняется в обществе из-за стереотипных представлений о мужчинах и женщинах. Несмотря на ратификацию Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин во многих странах мира, в реальности права женщин постоянно нарушаются в обществе, в семье и на работе. Нарушения гендерных прав принимают различные формы, начиная от прямых нарушений равных прав, таких как прием на работу и увольнение, и заканчивая созданием конкретных барьеров для прав женщин. Ситуация с правами женщин ухудшилась, особенно в период происходящих социально-экономических изменений в обществе, когда появились негативные тенденции их явного неравенства по сравнению с мужчинами:

- в политике: исключение женщин из структур законодательной и исполнительной власти;
- в экономике: усиление дискриминации в оплате труда, а также при приеме на работу и увольнении;
- в культуре и СМИ: укрепление патриархальных отношений между полами на основе идеологии «естественного предназначения» женщины, с одной стороны, традиционное отношение к своим обязанностям, с одной стороны, массовая эксплуатация сексуальности, с другой с другой стороны, к коммерциализации женского тела [1].

Слабость конкурентных позиций женщин отражается не только на характеристиках занятости, но и на безработице. Женщины первыми страдают при увольнении, поэтому риск потери работы для них является серьезной проблемой. Большинство работающих женщин боятся потерять работу, а почти половина вообще не уверены, что смогут найти работу хуже той, которая у них есть. В то же время уровень страха потерять работу и уверенность в возможности трудоустройства зависят от возраста женщины и ее образования. Пик страхов, связанных с работой, приходится на пенсионный возраст. Одним из факторов, поддерживающих конкурентоспособность женщин на рынке

труда, является дешевизна женского труда. В условиях перехода к рынку, принципиально отличному от сложившихся в истории норм трудового поведения и отношений, женщины менее готовы к свободной и инициативной деятельности, чем мужчины. Женщины вынуждены не только массово менять свой социальный и профессиональный статус, но во многих случаях снижать его, становиться безработными, а затем переквалифицироваться на формы работы, не требующие ни образования, ни накопленных профессиональных знаний [7].

Как мы уже упоминали выше, успех (неуспех) женской адаптации зависит от многих факторов и, в частности, от социального статуса, который является интегральным показателем положения женщины в обществе. Социально-психологическая адаптация, устойчивость в производственной деятельности приобретает актуальность как один из факторов успешной адаптации в производственной деятельности. Социально-психологическая адаптация человека к производственной деятельности – это приспособление к непосредственной социальной среде в коллективе, к традициям и негласным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, складывающихся в коллективе [6].

Профессиональная адаптация – это полное и успешное занятие профессией, то есть привыкание к профессии, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации. Это выражается в приобретении профессиональных знаний и умений, в определенной степени квалификации, а также в соответствии характера человека профессиональным характеристикам. При приеме на работу важно знать, что сотрудник обладает необходимыми профессиональными навыками. Но для вполне успешной профессиональной адаптации стабильность работы на предприятии является условием ее качественного выполнения, а также общей социальной стабильности в обществе и государстве. Адаптация (117,62), дезадаптация (80,20), ложь (20,76), обман (13,14), принятие себя (34,10), непринятие себя (23,21), принятие других (16,53), неприятие других (17,49), эмоциональный комфорт (22,37), эмоциональный дискомфорт (21,66), внутренний контроль (47,03), внешний контроль (32,55), В плане контроля (11,07), контроля (18,40), эскапизма (15,52), показатели соответствуют указанным нормативам в анкете были зафиксированы. Например, по шкале эскапизма норма была определена автором в пределах 10-20 баллов, а в полученных результатах у женщин она

составила 15,52. Определено, что средние показатели всех шкал соответствуют установленным нормам методики. Отсюда видно, что степень сформированности у женщин характеристик, отражающих социальную приспособленность, находит свое отражение в золотом стандарте. Аспектом, привлечшим наше внимание, являются результаты, зафиксированные в шкале адаптации и дезадаптации, норма по которым определена в пределах 68-170 баллов. У женщин этот средний показатель составил 117,62 и 80,20 соответственно, а у испытуемых, набравших максимальные баллы, наблюдались 202 и 178 баллов. Отсюда можно сделать вывод, что как адаптация, так и дезадаптация могут осуществляться с наивысшей скоростью в развитии у женщин. У некоторых женщин показатели адаптации и дезадаптации составляют минимум 50 и 36 баллов, значит, есть испытуемые с низкими баллами по этой шкале.

Этот метод, призванный определить уровень приспособленности человека к новой социальной среде, является очень старым методом, разработанным Карлом Роджерсом, одним из основоположников гуманистической психологии. Он выявляет уровень адаптации человека в социальной сфере и предлагает ряд различных ситуаций как основу дезадаптации: низкий уровень самопринятия; низкий уровень принятия других, т.е. конфронтации с ними; эмоциональный дискомфорт, который может носить самый разный характер; сильная зависимость от других, т.е. экстерналия; стремление к доминированию и др. По описательным данным шкалы адаптации данной методики среднее значение показателя составило 117,2. Отсюда видно ( $E=1,208$ ), что приспособительные комплексы не приобретают сложной дифференцированности с точки зрения организации в процессе вхождения женщины в новую среду. Как и у всех женщин, замечено, что гибкость является одной из основ профессиональной деятельности.

### **Таблица №1**

**Описательный статистический анализ метода определения социальной адаптации (Даймонд-Роджерс) (n=347)**

Показатели	Min	Max	<i>M</i>	$\sigma$	<i>As</i>	<i>Ek</i>
Адаптивность	50,00	202,00	117,62	44,76	0,327	-1,208
Деадаптивность	36,00	178,00	80,20	29,37	1,092	1,316
Лживость	5,00	36,00	20,76	7,96	-0,117	-0,968
Лживость	1,00	26,00	13,14	4,95	-0,224	-0,541
Приятие себя	12,00	52,00	34,10	11,06	-0,137	-1,216
Неприятие себя	3,00	38,00	23,21	6,62	-0,148	-0,758
Приятие других	6,00	28,00	16,53	4,27	0,301	-0,135
Неприятие других	5,00	29,00	17,49	5,08	0,085	-0,647
Эмоциональный комфорт	11,00	38,00	22,37	7,01	0,392	-0,864
Эмоциональный дискомфорт	7,00	44,00	21,66	7,90	0,507	-0,348
Внутренний контроль	17,00	80,00	47,03	16,03	0,011	-0,995
Внешний контроль	10,00	60,00	32,55	12,99	0,156	-1,205
Доминирование	4,00	24,00	11,07	4,51	0,683	-0,284
Ведомость	7,00	36,00	18,40	6,39	0,810	0,001
Эскапизм (уход от проблем)	3,00	29,00	15,52	5,49	0,211	-0,323

Разница в распределении баллов по шкалам адаптации, дезадаптации ( $E=1,316$ ), самопринятия ( $E=-1,216$ ), управления ( $E=-0,284$ ) методики отражается на социальной адаптации женщин и показатели приспособленности в социальной адаптации женщин, а также показатели адаптации, избегания дезадаптации, максимального принятия себя в условиях труда, можно объяснить формированием отношения к управлению и управлению. А внешний контроль ( $E=-1,205$ ) замечен в проявлении женщинами правильной и эффективной организации работы, не отклоняющейся в ряде случаев от темы работы. В профессиональной деятельности женщин такие адаптивные показатели, как контроль, самопринятие, внутренний контроль, обман, эмоциональный комфорт, служат применению четкого феноменологического подхода к их позитивной адаптации, напротив, дезадаптивные мотивы, такие как обман, внешний контроль, способствует формированию контроля, эмоционального дискомфорта, неприятия себя, эскапизма и т.д.

По результатам исследования, проведенного в России, можно выделить типологические группы по положению женщин в сфере занятости, по критерию социальной адаптации к условиям свободного рынка труда. Группа респондентов, адаптирующихся к динамичным и новым экономическим условиям в изменении рабочего поведения, составляет менее 21%. По своему

социальному положению это, прежде всего, деловые женщины и представители интеллигенции. Столько же женщин-респондентов можно отнести к индифферентной группе, в которой женщины-предприниматели составляют около 24%. Более половины всех респондентов (около 60%) — пессимисты. Разочарование — угроза безработицы и потери работы — создает напряжение и тревогу. По социально-демографическому составу эта группа состоит в основном из служащих, инженерно-технических специалистов и самих безработных. Депрессивное настроение бывает и у деловых женщин, хотя вдвое меньше, это связано не с безработицей, а с нестабильной экономической ситуацией, повышенным риском в сфере предпринимательской деятельности [2].

Эти данные свидетельствуют о том, что женщины, занятые предпринимательской деятельностью, лучше приспособлены к новым экономическим условиям. Однако в психологии женщин, помимо субъективных условий, определяющих их склонность и способность к предпринимательству, существуют и объективные условия, препятствующие развитию женского предпринимательства, которые, как мы указывали выше, связаны с положением женщин в обществе в сфере труда, особенно при переходе к рыночным отношениям. В прежнем обществе отсутствие системы ценностей, психологически поощряющей и поддерживающей дух индивидуальной инициативы, стремление к самостоятельности, способность добиваться успеха за счет личных качеств, также тормозит развитие женского предпринимательства.

Еще одной причиной, мешающей женщинам работать, является система ценностей, основанная на гендерных стереотипах, при которой женщин прививают в семейной среде к занятиям только характерными для женщин профессиями. Занятие профессией, не свойственной женщинам, расценивается обществом как нарушение их моральных норм. Можно сказать, что женщины психологически менее склонны к труду, чем мужчины, поскольку ведущими характеристиками труда у женщин являются самостоятельность, новаторство и готовность идти на риск. Еще одним важным фактором, препятствующим эффективности социальной адаптации женщин, является ролевой конфликт работающей женщины. Ролевой конфликт — это ситуация, в которой человек с определенным статусом испытывает несовместимые ролевые ожидания и не может выполнить ролевые

требования. Ролевые конфликты у работающей женщины возникают из-за большого количества ролей, в которых она участвует (ролей семейной и профессиональной сфер).

По исследованиям Е.Н.Сметанина выделяют три уровня приспособления женщин к экономическим условиям. Женщины с высоким уровнем адаптации видят в реформах необходимость и пользу. Их личные дела благополучно развиваются в сегодняшних условиях. Они много выиграли от реформ. В результате они испытывают состояние психологического комфорта и стабильно продолжают свою работу. Женщины с низким уровнем адаптации пессимистично относятся к экономическим изменениям и считают, что изменения в экономике значительно усложнили их личную жизнь и привели к потерям. В результате им свойственны отрицательные эмоциональные переживания, иногда психологические состояния, такие как безысходность и разочарование.

Женщины со средним уровнем адаптации занимают промежуточное положение. Они отличаются от уравновешенных тем, что более критично оценивают влияние реформ на свою жизнь. В связи с трудностями для них характерна тревожность, эмоциональная неустойчивость. Но их критичность отражает средний стандарт. В отличие от женщин с низким уровнем адаптации, они имеют более оптимистичный взгляд на жизнь и отмечают положительные изменения наряду с трудностями. Эмоциональный фон жизни представителей этой группы будет находиться в более благоприятной стадии развития. Наиболее высокий уровень трудовой активности, ориентации на экономическую самостоятельность, инициативность отмечен у женщин, занятых на профессиональной работе, имеющих высокий доход, являющихся предпринимателями, занимающих престижные или относительно высокооплачиваемые должности. Однако большинство женщин не отказываются от своих старых взглядов на жизнь. Во всех профессиональных группах, кроме указанных, женщины предпочитают работать на государственных предприятиях [4].

Ориентация на конкретные методы адаптации во многом определяется родом занятий женщин, уровнем доходов и возрастными различиями. Молодое поколение женщин во всех профессиональных группах (рабочие, служанки, студентки, предприниматели) проявляет высокую гибкость, отказ от патерналистских принципов отношений с государством, большой оптимизм,

самооборону, использование своих жизненных ресурсов и т.д. известны как жизненные принципы, ведущие к основанию анализа приведенных выше теоретических взглядов можно сделать вывод, что гибкость женщин имеет место в комбинированном состоянии в зависимости от социальной среды в организации наряду с экономической ситуацией. Социальная адаптация женщин в организационном плане зависит от семейного положения, количества детей, созданных условий труда [6]. Под влиянием демографических, экономических и социально-психологических факторов процесс социальной адаптации либо улучшается, либо ослабевает. Анализ полученных эмпирических результатов с целью найти практическое подтверждение этих взглядов значим, поскольку позволяет конкретно систематизировать причины, средства и факторы психологических особенностей адаптации женщин к государственным организациям.

**Таблица №2**
**Определение совместимости метода социальной адаптации (Даймонда-Роджерса) с нормальным распределением (n=347)**

Показатели	(Z-критерий)	Уровень достоверности (p)
Адаптивность	2,771	0,000**
Деадаптивность	1,711	0,006**
Лживость	1,732	0,005**
Лживость	2,266	0,000**
Приятие себя	2,014	0,001**
Неприятие себя	1,877	0,002**
Приятие других	2,030	0,001**
Неприятие других	2,234	0,000**
Эмоциональный комфорт	2,557	0,000**
Эмоциональный дискомфорт	2,113	0,000**
Внутренний контроль	1,545	0,017*
Внешний контроль	1,717	0,006**
Доминирование	3,224	0,000**
Ведомость	2,670	0,000**
Эскапизм (уход от проблем)	1,957	0,001**

**Премичание:** \* -  $p < 0.05$ , \*\* -  $p < 0.01$

Результаты, полученные при определении совместимости метода социальной адаптивности (Даймонда-Роджерса) с нормальным распределением, были следующими: по шкале адаптации ( $Z=2,771$ ,  $p<0,01$ ), по шкале дезадаптации ( $Z=1,711$ ,  $p<0,01$ ), по шкале лжи ( $Z=1,732$ ,  $p<0,01$ ), обмана ( $Z=2,266$ ,  $p<0,01$ ), шкале самопринятия ( $Z=2,014$ ,  $p<0,01$ ), шкала принятия себя ( $Z=1,877$ ,  $p<0,01$ ), шкала принятия других ( $Z=2,030$ ,  $p<0,01$ ), шкала непринятия ( $Z=2,234$ ,  $p<0,01$ ), шкала эмоционального комфорта ( $Z=2,557$ ,  $p<0,01$ ), шкала эмоционального дискомфорта ( $Z=2,113$ ,  $p<0,01$ ), шкала внутреннего контроля ( $Z=1,545$ ,  $p<0,05$ ), шкала внешнего контроля ( $Z=1,717$ ,  $p<0,01$ ), шкала контроля ( $Z=3,224$ ,  $p<0,01$ ), контрольная шкала ( $Z=2,670$ ,  $p<0,01$ ), шкала эскапизма ( $Z=1,957$ ,  $p<0,01$ ). Определено, что показатели данной методики следует анализировать в соответствии с непараметрическими критериями. В шкале внутреннего контроля и управления наблюдаются самые низкие и самые высокие показатели метода, из чего видно, что показатели контроля собственного поведения и подчинения социальным нормам у женщин определяются уровнем внутренней саморегуляции. Кроме того, известно, что показатель эффективности труда женщин находится в социальной опасности из-за неблагоприятного функционирования уровня внутреннего контроля. Также можно прийти к выводу, что внутренний контроль в процессе социальной адаптации у женщин ниже, так как они в большей степени подвержены внешним факторам, понимание работы, практическая реализация профессиональных образований направлена на коллектив и внешнюю среду. Высокие результаты управленческого показателя в условиях социальной адаптации можно объяснить тем, что у женщин высока мотивация занимать должность руководителя, отдавать больше распоряжений и организовывать рабочий процесс, как в частном секторе, так и на государственной службе. Также социальная активность женщин создает условия для позитивной и бескризисной адаптации, управляя процессом своей профессиональной адаптации.

#### Список литературы:

1. Силласте Г.Г., Кожамжарова Г.Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социс. — 1997. — №31.
2. Бабаева Л.В. Женщины России в условиях социального перелома: работа, политика, повседневная жизнь. — М.: РОИФ, 1996. Бедность: альтернативные подходы к определению и измерению: коллективная

- монография (научный доклад / Московский центр Карнеги. — Вып. 24). -М., 1998.
3. Силласте Г.Г. Эволюция социальных позиций женщин в меняющемся российском обществе // Социс. — 1995. — № 4.
  4. Сметанин Е.Н. Адаптация населения к современной экономической ситуации // Социологические исследования. — 1995. — №4,— С. 85.
  5. Mills A.J. Studying the Gendering of Organizational Culture Over Time: Concerns, Issues and Strategies / A.J. Mills // Gender, Work and Organization. — 2002. — Vol. 9. — №3 June. — P. 286-307.
  6. Шаполова В.В. Корпоративная культура как фактор социальной адаптации личности менеджера // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки, том 19. — 2013. — №20(163). — С. 305-310.
  7. Шарабурак К.В. Организация трудовой адаптации персонала в организации: Выпускная квалификационная работа (бакалавриат РЭУ им. Г.В. Плеханова по направлению «Управление персоналом»). — Москва, 2015. — 83 с.
  8. Aksenovskaja Ludmila N., Bazarov Takhir U. Managing the organizational culture: a technological issue // Psychology in Russia: State of the art. — 2011. Vol. 4. — №1. — P. 361-370