

ВЗАИМОСВЯЗЬ АДАПТАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ В СОЦИОТЕХНИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЯХ

Симухина Т.С.

*Елабужский институт ФГАОУ ВПО Казанский (Приволжский) федеральный университет,
423600, г. Елабуга, ул. Казанская, д.89.*

e-mail: tatyana.simukhina@mail.ru

поступила в редакцию 23 октября 2013 года

Аннотация

В статье рассмотрена проблема взаимовлияние адаптации и удовлетворенности трудом на примере социотехнической профессии. Также в данной статье представлены результаты исследования удовлетворенности трудом и адаптации личности к рабочему месту у операторов получения непрерывного стекловолокна.

Ключевые слова: *удовлетворенность трудом, социотехнические профессии, группы факторов, адаптивность, психологическая адаптация, трудовая деятельность, оператор получения непрерывного стекловолокна.*

Введение. На сегодняшний день одной из наиболее актуальных проблем является проблема удовлетворенности трудом и адаптации личности к рабочему месту у представителей разных профессий. Однако, на наш взгляд, недостаточно внимания уделено изучению данного аспекта в рамках социотехнической профессии.

Проблемами удовлетворенности трудом и адаптации занимались такие известные ученые как: К. Замфир, Г.К. Уайт, М. Аргайл, У. Альберт, Ф. Герцберг, А.А. Реан, А.В. Георгиевский, П.А. Сорокин, а также многие другие ученые, которые посвятили свои труды решению данной проблемы.

Одной из главных причин изучения адаптации к труду является эффективность его саморегуляции на этапах профессионального пути, а также степень активности субъекта труда.

Основная часть. Психологическая адаптация в настоящее время является важным социальным критерием, позволяющим оценивать баланс личностного функционирования в системе профессиональных, социальных и межличностных отношений. Исследование социотехнических систем и анализ возможностей адаптации работников в них представляет актуальную задачу психологии труда [1].

Адаптация человека к трудовой деятельности осуществляется в несколько этапов: первичная адаптация, период стабилизации, возможная дезадаптация, вторичная адаптация, возрастное снижение адаптивных возможностей. Процесс адаптации является непрерывным, но он активизируется, когда в системе «субъект труда – профессиональная среда» возникает рассогласование. В процессе адаптации можно выделить три периода: адаптивное напряжение, стабилизация, адаптивное истощение. Эти периоды отражают соотношение состояния энергетических, информационных, поведенческих ресурсов субъекта труда и требований производственной среды [2].

В исследовании приняло участие 36 операторов получения непрерывного стекловолокна, все они мужчины (что обусловлено особенностями трудовой деятельности) в возрасте от 22 до 36 лет. Участникам были предложены две методики (были розданы бланки респондентам на дом), первая – Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность», разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным» [3] и вторая – тест на удовлетворенность работой (Р. Кунин) [4]. В ходе исследования были получены следующие результаты: среди всех испытуемых низкий уровень адаптации имеют 18 человек (50%), средний уровень 9 человек (25%), высокий – 9 человек (25%). Радует то, что половина испытуемых имеют средний и высокий уровни сформированности у них адаптивных

способностей, однако то, что вторая половина имеет низкие показатели может объяснить, что многие операторы меняют место работы, не проработав и 3 лет на прежнем месте. Низкий уровень удовлетворенности наблюдается у 15 человек (41,6%), средний уровень - у 18 человек (50%) и высокий уровень - у 3 человек (8,4%). Представленные выше данные свидетельствуют о том, что больше половины испытуемых имеют средний и высокий уровни удовлетворенности работой, возможно все-таки в условиях вредного производства работников конвеерного труда может что-то привлекать, например, льготы или удобный график (2 дня через 2). Но нашей целью было выявление взаимосвязи между уровнем удовлетворенности трудом и адаптивностью личности. Поэтому для исследования взаимосвязи между этими признаками мы использовали непараметрический метод корреляционного анализа Пирсона. В результате, нами была обнаружена отрицательная взаимосвязь уровня удовлетворенности трудом и адаптивности личности. Из этого следует, что данные показатели взаимонезависимы друг с другом в рамках социотехнической профессии – оператор получения непрерывного стекловолокна. Такие показатели могут свидетельствовать о том, что удовлетворенность трудом и адаптация личности к рабочему месту не зависят друг от друга, а обусловлены другими факторами.

Заключение. Показатели, полученные в ходе исследования, могут свидетельствовать о том, что удовлетворенность трудом и адаптация личности к рабочему месту не зависят друг от друга. Удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей. Отношение к труду может основываться на самооценке работником своих деловых качеств и показателей. При этом самоудовлетворенность и самонеудовлетворенность могут положительно и отрицательно влиять на работу в зависимости от конкретного случая [5]. Адаптивные способности личности в свою очередь, могут определяться особенностями нервной системы, типом темперамента, но также имеют свое влияние на процесс и результат трудовой деятельности.

Делая выводы можно сказать, что 2 компонента такие, как удовлетворенность трудом и адаптация не взаимозависимы для данной выборки, но все же они непосредственно влияют на деятельность работников предприятия.

Благодарность. Благодарим коллектив ООО «П-Д Алабуга-Татнефть Стекловолокно» за участие в исследовании удовлетворенности трудом операторов получения непрерывного стекловолокна. Статья подготовлена в рамках Гранта для выполнения научно-исследовательских работ студенческими научными коллективами КФУ (субсидия на реализацию программы развития деятельности студенческих объединений № 0613/06.13.02292).

Список литературы

- 1) Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник. – 3-е изд. Н.Новгород: Нимб. 2006. 430 с.
- 2) Бодалев А.А., Столин В.В. Общая психодиагностика. М.: МГУ. 1987. 303 с.
- 3) Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО) А.Г.Маклакова и С.В.Чермянина / Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Ред. и сост. Райгородский Д.Я. Самара. 2001. С.549-558.
- 4) Харский К. Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер. 2003. 138 с.
- 5) Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: Уч. пос. М.: Воронеж. 1997. 237 с.