

M. DAMIDAVIČIUS

## DARBINIS ADAPTAVIMASIS

Adaptavimosi sąvoka, kai kalbama apie darbinę žmonių veiklą, vartojama įvairiuose kontekstuose ir fiksuoja skirtingus socialinius reiškinius, procesus.

Literatūroje vartojama socialinio adaptavimosi sąvoka. Ji paprastai nusako procesą, apibūdinantį darbuotojo įaugimą į kolektyvą, reikiamos kvalifikacijos ir darbo įgūdžių įsigijimą, kitaip tariant, darbuotojo prisitaikymą prie socialinių psichologinių ir techninių organizacinių darbinės veiklos sąlygų. „Individo socialinis adaptavimasis įmonėje — tai toks socializavimosi etapas, kai individas tampa darbuotoju, galinčiu veiksmingai dirbti tiek gamybinį, tiek ir visuomeninį darbą“<sup>1</sup>. Pats socialinis adaptavimasis sąlygiškai skirstomas į socialpsichologinį ir profesinį gamybinį. Socialpsichologiniu adaptavimusi įprasta laikyti individo prisitaikymą prie kolektyvo, kolektyve susiklosčiusių santykių ir elgesio normų įsisavinimą. Profesinis gamybinis adaptavimasis nusako, kaip individas prisitaiko prie darbo funkcinio turinio, darbo sąlygų, darbo organizavimo.

Literatūroje taip pat esti profesinio adaptavimosi sąvoka. Profesiniu adaptavimusi vadinamas augančiosios kartos įaugimas į darbinę veiklą. Išskiriami keturi profesinio adaptavimosi laikotarpiai: 1) pasiruošimas darbui profesinio lavinimo mokykloje; 2) profesijos pasirinkimas; 3) profesinis pasiruošimas; 4) darbinės veiklos pradžia<sup>2</sup>.

Mano nuomone, sąvokos „profesinis gamybinis adaptavimasis“ ir „profesinis adaptavimasis“ apibūdina nors ir artimus savo turiniu, bet skirtingus socialinius procesus ir nėra tas pats. Tačiau literatūroje šios sąvokos kartais vartojamos kaip sinonimai.

Kad šios sąvokos ir jomis apibūdinami socialiniai procesai yra skirtingi, pastebima realioje tikrovėje. Mat, profesinis gamybinis adaptavimasis paprastai nesibaigia darbinės veiklos pradžia; ši yra ir paskutinis profesinio adaptavimosi laikotarpis. Gyvenimo praktika, kaip ir

<sup>1</sup> Darbininkas ir įmonė. V., 1974, p. 84.

<sup>2</sup> Зг. Немченко В. С., Шынакова Г. И. и др. Профессиональное ориентирование молодежи. М., 1969, с. 7.

sociologinių tyrimų duomenys, rodo, kad nemaža darbininkų, keisdami darbovietę, nekeičia profesijos ar specialybės. Vadinas, jų profesinis adaptavimasis jau pasibaigė, o profesinis gamybinis adaptavimasis dar tebevyksta. Pastarąjį siūlau vadinti darbinium, ne profesiniu, adaptavimusi, nes jis būdingas bet kokiam, tiek gamybinės, tiek negamybinės sferos darbuotojui. Svarbiausia čia, žinoma, yra ne sąvokos, ne pavadinimas, bet skirtumas tų socialinių reiškinių, kuriuos šios sąvokos išreiškia.

Darbinium adaptavimusi vadinu darbuotojo prisitaikymą prie tam tikros darbinės veiklos rūšies konkrečiomis gamybos sąlygomis bei kolektyve susidariusių santykių įsisavinimą. Tačiau žmogus prisitaiko prie savo veiklos sąlygų ne pasyviai, bet aktyviai, savo veikla jis ir sąlygas keičia, ir pats keičiasi. Aktyvi darbinio adaptavimosi sritis gali būti susijusi su darbininkų kvalifikacijos augimu, darbo įgūdžių vystymusi arba su gamybos technologijos tobulinimu, darbo sąlygų gerinimu ir kt. Kiek ši veikla betarpiškai determinuota darbininkų adaptacijos sąlygų tobulinimo motyvais, tiek ji sudaro svarbų darbinio adaptavimosi momentą. Kitaip tariant, darbinis adaptavimasis — tai žmogaus ryšio su darbine aplinka aktyvių ir pasyvių formų vienybė: aplinkos pritaikymas darbuotojui ir jo paties prisitaikymas prie aplinkos<sup>3</sup>. Darbinis adaptavimasis, kaip darbuotojo prisitaikymas prie darbinės veiklos rūšies konkrečiomis gamybos sąlygomis ir kolektyvo santykių normų įsisavinimas, išreiškia psichologinius ir socialinius psichologinius santykius. Tai subjektyvūs santykiai, kurie sudaro kolektyve darbo kooperavimo pagrindus: pirma, žmonėms sąveikaujant su daiktiniais darbo proceso elementais (psichologiniai santykiai), antra, jiems bendradarbiaujant tarpusavyje darbo kooperavimo procese (socialiniai psichologiniai santykiai).

Darbinio adaptavimosi sąvoka iš esmės skiriasi nuo socializacijos sąvokos. Socializacija, kaip asmenybės formavimosi procesas, apima visus visuomeninius santykius ta prasme, kuria K. Marksas kalbėjo apie žmogų, kad jo esmė „yra visų visuomeninių santykių visuma“. Socializacija, kaip asmenybės formavimosi procesas, vyksta, kai įveikiami prieštaravimai tarp individualių ir visuomeninių vertybių. Tai kultūros įsisavinimo procesas<sup>4</sup>. Kultūra čia suprantama plačiąja prasme, kaip visi visuomenei reikšmingi laimėjimai, vertybės, realiai veikiančios individo gyvenimą ir veiklą. Šiuo požiūriu kultūros įsisavinimas reiškia, jog žmogus įsisąmonina visuomeninius santykius, įgyja bendravimo su kitais ir veiklos įgūdžių, taiko juos visuomenei naudingoje veikloje. Socializacija, kaip visų visuomeninių santykių įsisąmoninimas, rodo, kad čia turima galvoje subjektyvus visuomeninių santykių aspektas.

Taigi darbuotojo socializacija neapsiriboja vien darbo kolektyvu, jo poveikiu, nors pastarojo vaidmuo, ypač socialistinėje visuomenėje, yra

<sup>3</sup> Zr. Подмарков В. Г. Введение в промышленную социологию. М., 1973, с. 126.

<sup>4</sup> Зr. Социология в СССР, т. 2. М., 1965, с. 497.

nepaprastai didelis. Itin reikšmingos čia ir tokios visuomeninės institucijos, kaip literatūra, menas, masinių komunikacijų priemonės ir t. t. Todėl socialinį adaptavimąsi gamybiniame kolektyve būtų neteisinga apibrėžti kaip individo socializacijos etapą<sup>5</sup>. Socializacijos sąvokos turinys yra gerokai platesnis, negu sąvokos „socialinis adaptavimasis gamybiniame kolektyve“. Pastarosios turinys glaudžiai susijęs su sąvoka „darbinis adaptavimasis“.

Profesinis adaptavimasis, mano nuomone,— tai profesijos pasirinkimas ir darbuotojo prisitaikymas prie funkcinio darbo turinio, reikiamos kvalifikacijos ir praktinių įgūdžių įgijimas gamybinėms funkcijoms atlikti pagal tam tikrą profesiją, specialybę.

Profesinis adaptavimasis ir darbinis adaptavimasis yra glaudžiai susiję ir kartu tam tikru atžvilgiu skirtingi. Darbinis adaptavimasis vyksta taip pat tam tikros profesijos ribose, bet jis apima ir darbuotojo prisitaikymą prie išorinių darbinės veiklos sąlygų— tiek techninių organizacinių, tiek socialinių psichologinių. Profesinis adaptavimasis prasideda dar prieš įsijungiant individui į darbinę veiklą ir baigiasi darbinės veiklos pradžia, kuri gali ilgiau ar trumpiau trukti. Darbinis adaptavimasis prasideda kartu su darbinės veiklos pradžia, kuri ir yra paskutinis profesinio adaptavimosi laikotarpis.

Darbinis adaptavimasis, palyginus su profesiniu, ilgas procesas ir daugiau ar mažiau apima visą žmogaus darbinės veiklos laikotarpį. Be to, darbinis ir profesinis adaptavimasis laiko atžvilgiu dažnai susipina, pavyzdžiui, kai darbuotojas, keisdamas darbovietę, kartu keičia ir profesiją. Visi tolesni darbo ar profesijos pakeitimai, susiję su darbuotojo prisitaikymu prie naujų darbo sąlygų, vadinami antriniu adaptavimusi, ne pirminiu, kuris atitinka darbinės veiklos pradžia, kai žmogus pirmą kartą pradeda dirbti<sup>6</sup>.

Taigi profesinio ir darbinio adaptavimosi sąvokos išreiškia apytikriai savarankiškus, nors glaudžiai tarpusavyje susijusius socialinius procesus. Jų išskyrimas turi didelę reikšmę, ypač darbo jėgos kaitai tirti, kurią lemia tiek darbinio, tiek profesinio adaptavimosi prieštaravimai.

Kai empiriškai nagrinėjamas darbinis adaptavimasis, svarbu nustatyti jo požymius, pagal kuriuos būtų galima spręsti, kaip atskiros darbuotojų grupės adaptuojasi kolektyve. Tokius požymius pavadinkime darbinio adaptavimosi kriterijais. Tuomet darbinio adaptavimosi kriterijais laikysime tam tikrus požymius, kurie apibūdina darbuotojo darbinę veiklą, pasitenkinimą ja, pasitenkinimo motyvus.

Visus juos galima apytikriai suskirstyti į dvi rūšis: objektyvūs ir subjektyvūs kriterijai. Objektyvūs yra tie kriterijai, kurie apibūdina darbuotojo darbo objektyvius rezultatus, arba patį darbininką kaip darbuotoją.

<sup>5</sup> Žr. Darbininkas ir įmonė, p. 84.

<sup>6</sup> Žr. Подмарков В. Г. Введение в промышленную социологию, с. 126.

Objektyvūs darbinio adaptavimosi kriterijai gali būti tokie:

- 1) darbuotojų kvalifikacijos kėlimas;
- 2) darbinės veiklos rezultatai (išdirbio normų ir darbo užduočių vykdymas, darbo kokybė);
- 3) iniciatyvumas darbe (dalyvavimas racionalizacijoje, išradyboje, pasiūlymai darbo organizavimui, darbo sąlygoms gerinti ir pan.);
- 4) darbo drausmė ir atsakingumas darbe (socialinė ir technologinė drausmė);
- 5) darbo stažas įmonėje. Pastarąjį tam tikra prasme galima laikyti apibendrinančiu objektyviu darbinio adaptavimosi kriterijumi<sup>7</sup>.

Subjektyviais darbinio adaptavimosi kriterijais laikysime tuos, kurie rodo darbuotojo pasitenkinimą savo veikla, pasitenkinimo arba nepasitenkinimo motyvus.

Subjektyvūs darbinio adaptavimosi kriterijai tokie:

- 1) darbininkų pasitenkinimas savo specialybe ir darbu (funkciniu darbu turiniu);
- 2) pasitenkinimas darbo sąlygomis, taip pat sanitarijos higienos ir apskritai gamybinėmis buitinėmis sąlygomis įmonėje;
- 3) pasitenkinimas darbo organizavimu;
- 4) pasitenkinimas santykiškai darbo kolektyve (vertikaliais ir horizontaliais, formaliais ir neformaliais);
- 5) darbininkų noras arba nenoras keisti darbovietę. Pastarąjį tam tikru mastu galima laikyti apibendrinančiu subjektyviu darbinio adaptavimosi kriterijumi.

Remdamiesi objektyviais ir subjektyviais darbinio adaptavimosi kriterijais, galime nustatyti darbininkų darbinio adaptavimosi objektyvius ir subjektyvius rodiklius, kurie nusako jų darbinio adaptavimosi lygmenį.

Lygindami darbininkų darbinio adaptavimosi objektyvius kriterijus su darbo stažu įmonėje (integraliniu objektyviu darbinio adaptavimosi kriterijumi), nustatysime objektyvius darbinio adaptavimosi rodiklius.

Lygindami darbininkų darbinio adaptavimosi subjektyvius kriterijus su jų darbo stažu įmonėje (integraliniu objektyviu darbinio adaptavimosi kriterijumi), nustatysime objektyviai subjektyvius jų darbinio adaptavimosi rodiklius.

Lygindami norinčius ir nenorinčius pereiti į kitą darbą (įmonę) darbininkus (integralinį subjektyvų darbinio adaptavimosi kriterijų) pagal objektyvius darbinio adaptavimosi kriterijus, gausime subjektyviai objektyvius darbinio adaptavimosi rodiklius.

---

<sup>7</sup> Darbo stažas, kaip ir noras arba nenoras pereiti į kitą įmonę, tik iš dalies laikytini integraliniais darbinio adaptavimosi kriterijais. Tiek vieną, tiek kitą gali lemti ir toks su darbinio adaptavimosi betarpiškai nesusijęs veiksnys, kaip darbo užmokestis. Tyrinėjimai rodo, kad nepasitenkinimas darbo užmokesčiu kol kas yra svarbi kadru kaitos priežastis.

Lygindami norinčius ir nenorinčius pereiti į kitą darbą (įmonę) darbininkus (integralinį subjektyvų darbinio adaptavimosi kriterijų) pagal subjektyvius darbinio adaptavimosi kriterijus, gausime subjektyvius darbinio adaptavimosi rodiklius, kurie apibūdina darbininkų adaptavimosi lygmenį.

Funkcinis darbo turinys, darbo sąlygos, sanitarijos higienos sąlygos, santykiai kolektyve, apskritai paėmus, apibūdina įvairias gamybinės situacijos puses. Šių gamybinės situacijos pusių tikroji būklė įmonėje yra *objektyvūs veiksniai*, lemiantys darbinio adaptavimosi procesą. Kuo labiau kvalifikuotas ir turiningas darbas, kuo geresnės darbo sąlygos, jo organizavimas ir pan., tuo sėkmingiau darbuotojas adaptuojasi.

Tačiau darbinio adaptavimosi proceso intensyvumas, jo sėkmė priklauso ne tik nuo atskirų gamybinės situacijos pusių tikrosios padėties ir pažangių pakitimų jose, bet ir nuo subjektyvaus vertinimo, t. y. nuo to, kiek darbininkai jomis patenkinti. Tyrinėjimų rezultatai rodo, kad tas pačias darbo sąlygas tame pačiame ceche darbininkai vertina labai nevienodai. Tai priklauso nuo darbuotojo individualių ypatybių: funkcinių ir vaidmens charakteristikų (lytis, amžius, išsilavinimas, kvalifikacija, šeimyninė padėtis ir pan.) ir asmeninių charakteristikų (poreikiai, interesai, socialinės nuostatos, vertybinės orientacijos). Visas šias individualias darbuotojo ypatybes galima iš dalies pavadinti subjektyviais darbinio adaptavimosi veiksniais, nors filosofiniu požiūriu kai kurie iš jų yra objektyvaus pobūdžio. Nuo jų gerokai priklauso objektyvių adaptavimosi veiksmų vertinimas, pasitenkinimas arba nepasitenkinimas jais. Kaip tik tuo ir pasireiškia objektyvių sąlygų ir subjektyvaus veiksmo tarpusavio sąveika darbinio adaptavimosi procese.

Atlikdami darbuotojų darbinio adaptavimosi sociologinius tyrimus, pirmiausia turime domėtis ne tiek įvairių darbinės situacijos pusių realia būkle, kiek jų subjektyviu vertinimu. Antra vertus, bendras darbininkų pasitenkinimas arba nepasitenkinimas darbu, darbo sąlygomis, darbo organizavimu arba santykiais kolektyve daugiau ar mažiau tiksliai atspindi jų realią būklę.

Vadovaudamiesi čia bendrais bruožais pateikta konceptualine darbinio adaptavimosi schema ir panaudodami specialiai paruoštus empirinės medžiagos rinkimo metodus, grupė universiteto sociologinės laboratorijos darbuotojų tyrinėjo jaunų darbininkų darbinį adaptavimąsi penkiose lengvosios pramonės įmonėse. Buvo tyrinėta daugiau kaip 1700 darbininkų iki 30 metų amžiaus. Be to, buvo apklausta apie 750 išeinančių iš įmonių įvairaus amžiaus darbininkų.

Kol kas apibendrinta dar ne visa tyrimų medžiaga, todėl čia labai glaustai pateiksiu tik kai kurias išvadas, apibūdinančias darbinio adaptavimosi veiksmus tyrinėtose įmonėse<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Straipsnio tikslas — ne tyrinėjimo rezultatų aprašymas, o kai kurių teorinių adaptavimosi klausimų nušvietimas. Tyrinėjimo išvados čia yra daugiau iliustracinio pobūdžio.

Pirmiausia reikia atkreipti dėmesį į kai kurias individualias darbininkų charakteristikas, daugiau ar mažiau reikšmingas jų darbiniam adaptavimuisi.

Palyginus integralinį subjektyvų darbinio adaptavimosi kriterijų, t. y. norinčius ir nenorinčius pereiti į kitą darbą darbininkus su jų individualiomis charakteristikomis, pasirodė, kad dauguma šių charakteristikų yra reikšmingi darbinio adaptavimosi požymiai. Antai kur kas daugiau norinčių pereiti į kitą darbą yra moterų, negu vyrų. Socialinės kilmės požiūriu sunkiausiai adaptuojasi darbininkai, kilę iš inteligentų šeimų, lengviau — iš darbininkų ir valstiečių. Išsilavinimo atžvilgiu geriau adaptuojasi darbininkai, turintys mažesnę bendrąją išsilavinimą. Norinčių pereiti į kitą darbą daugiau tokių darbininkų, kurie bendrąją išsilavinimą turi didesnę.

Šį faktą galima paaiškinti tuo, kad tyrinėtose įmonėse nemaža darbininkų atlieka monotonišką, aukštos kvalifikacijos ir išsilavinimo nereikalaujantį darbą. Todėl didesnio išsilavinimo darbininkai mažiau patenkinti savo darbu ir iš jų daugiau norinčių jį keisti.

Darbininkų darbinį adaptavimąsi veikia ir jų kvalifikacijos lygmuo (tarifinė kategorija), kiek jis atitinka atliekamų darbų kategoriją, ir tai, kokias turi darbininkai perspektyvas pakelti savo tarifinę kategoriją ir ateityje gauti įdomesnę, geriau apmokamą darbą savo įmonėje.

Kuo aukštesnę tarifinę kategoriją turi darbininkas, kuo geriau ji atitinka atliekamų darbų kategoriją, tuo geresnes jis turi perspektyvas pakelti savo kvalifikaciją ir ateityje gauti įdomesnę, daugiau apmokamą darbą, tuo mažiau iš jų nori pereiti į kitą darbą.

Bendras darbo stažas ir darbo stažas įmonėje taip pat yra svarbūs darbininkų darbinio adaptavimosi požymiai. Kuo didesnis darbininkų darbo stažas (bendras ir savo įmonėje), tuo mažiau jų nori pereiti į kitą darbą. Blogiausiai adaptuojasi darbininkai, baigę technikumus, profesines technikos mokyklas ir vidurines mokyklas. Geriausiai adaptuojasi įmonėje darbininkai, atėję iš kitų įmonių ir kolūkių. Baigę technikumus, profesines ir vidurines bendrojo lavinimo mokyklas blogai adaptuojasi todėl, kad įmonėje, kurioje dirba, neturi profesinio augimo perspektyvų ir stengiasi susirasti įdomesnę, turiningesnę darbą.

Svarbus darbininkų darbinio adaptavimosi požymis yra įsidarbinimo įmonėje motyvai. Dažniausiai nori pereiti į kitą darbą darbininkai, įsidarbinę pagal siuntimą, patarti tėvų, draugų arba tikėdamiesi nebūgali uždirbti. Geriausiai adaptuojasi tie, kurie atėjo dirbti, norėdami įsigyti pageidaujamą specialybę. Darbininkai, kurie, pradėdami dirbti įmonėje, galėjo laisvai pasirinkti specialybę ir savo pageidaujamą darbą, kur kas geriau adaptuojasi, lyginant su tais, kurie tokių galimybių neturėjo.

Tokios bendros išvados, apibūdinančios darbininkus pagal kai kuriuos darbinio adaptavimosi požymius.

Reikšmingiausias iš subjektyvių darbinio adaptavimosi rodiklių yra darbininkų pasitenkinimas arba nepasitenkinimas savo darbu. Mažiausiai patenkinti savo darbu darbininkai dažniau nori pereiti į kitą darbą, ir priešingai — kuo labiau darbininkai patenkinti savo darbu, tuo mažiau jų nori pereiti į kitą darbą.

Antras pagal reikšmę subjektyvus darbinio adaptavimosi rodiklis — tai darbininkų pasitenkinimas arba nepasitenkinimas darbo sąlygomis. Toliau eina pasitenkinimas arba nepasitenkinimas sanitarijos higienos sąlygomis ir mažiausiai reikšmingas rodiklis pasirodė darbininkų pasitenkinimas arba nepasitenkinimas santykiais savo kolektyve.

Iš to netiesiogiai galima daryti išvadą ir apie objektyvius veiksnius, lemiančius darbininkų darbinį adaptavimąsi tyrinėtose įmonėse. Svarbiausias iš jų turėtų būti funkcinis darbo turinys ir, konkrečiai, tokie mūsų tyrinėti jo elementai, kaip: darbo fizinis sunkumas, jo operacijų įvairumas; darbo atitikimas darbininko specialybei, galimybė kelti kvalifikaciją.

Antras pagal reikšmingumą objektyvus, darbinį adaptavimąsi lemiantis veiksnys — tikroji darbo sąlygų būklė ir, konkrečiai, tokie jų elementai, kaip įrengimų, saugumo technikos būklė, darbo pamainų patogumas ir kai kurie kiti.

Toliau pagal reikšmę objektyvus, darbinį adaptavimąsi lemiantis veiksnys būtų sanitarijos higienos sąlygų būklė. Buvo tiriama tokie reiškiniai, kaip gamybinis triukšmas, gamybinių patalpų temperatūra, jų apšvietimas ir pan.

Po to eina gamybinės buities sąlygos ir pagaliau mažiausiai lemiantis darbinį adaptavimąsi veiksnys — santykiai kolektyve.

Darbininkų pasitenkinimas ar nepasitenkinimas atskirais darbo turinio, darbo sąlygų ar sanitarijos ir higienos sąlygų elementais rodo, kuriuos iš jų reikia gerinti, tobulinti darbininkų darbiniam adaptavimuisi pagreitinti. Sugretinus norinčių ir nenorinčių pereiti į kitą darbą darbininkų darbinės veiklos rezultatus (išdirbio normų vykdymą, produkcijos kokybę, darbininkų iniciatyvumą, jų dalyvavimą socialistiniame lenktyniavime, visuomeniniame darbe, drausmingumą), buvo nustatyti darbininkų adaptavimosi subjektyviai objektyvūs rodikliai.

Pasirodė, kad norintys pereiti į kitą darbą darbininkai pagal objektyvius darbo rezultatus truputį atsilieka nuo darbininkų, neketinančių pereiti į kitą darbą. Darbininkai, kurie nenori pereiti į kitą darbą, kiek geriau įvykdo išdirbio normas, geriau dirba, aktyviau dalyvauja socialistiniame lenktyniavime, drausmingesni. Išimtį sudaro tik iniciatyvumas, kuris šiek tiek didesnis darbininkų, norinčių pereiti į kitą darbą. Šį reiškinį gana sunku interpretuoti. Vienas iš paaiškinimų galėtų būti toks: iniciatyvūs, t. y. pateikia racionalizacinių pasiūlymų, daugiausia vyrai. Jie dažniausiai ir nepatenkinti monotonišku, nesudėtingu darbu, kuris vyrauja tekstilės pramonės įmonėse, ir todėl pasiruošę jį keisti.

Ryšio tarp darbininkų noro arba nenoro pereiti į kitą darbą ir jų darbinės veiklos rezultatų\* stiprumui nustatyti buvo paskaičiuotas požymių sąryšio koeficientas  $C$  (Pirsono koeficientas)<sup>9</sup>. Visais atvejais koeficiento  $C$  reikšmės nedidelės. Jos svyruoja nuo  $C=0,15$  — tarp darbininkų noro arba nenoro pereiti į kitą darbą ir išdirbio normų įvykdymo iki  $C=0,06$  — tarp darbininkų noro arba nenoro pereiti į kitą darbą ir jų dalyvavimo socialistiniame lenktyniavime. Nedidelės koeficiento  $C$  reikšmės rodo, kad ryšys tarp sugretinamų požymių yra palyginti silpnas. Vadinasi, aukščiau minėti darbininkų darbinės veiklos rezultatai negali būti laikomi reikšmingais jų darbinio adaptavimosi rodikliais mūsų tyrinėtose įmonėse. Reikšmingesniu rodikliu galima laikyti tik išdirbio normų įvykdymą  $C=0,15$ <sup>10</sup>.

Čia bendrais bruožais išdėstyta darbininkų darbinio adaptavimosi tyrinėjimo metodika yra palyginti nesudėtinga. Konkretiems sociologiniams tyrinėjimams atlikti nebūtinai reikia naudoti visus objektyvius ir subjektyvius darbinio adaptavimosi rodiklius. Galima apsiriboti tik kai kuriais iš jų. Kuo daugiau panaudojama rodiklių, tuo geresnis, išsamesnis darbinio adaptavimosi vaizdas konkrečioje įmonėje. Praktiniu požiūriu aktualesni yra subjektyvūs ir objektyviai subjektyvūs darbinio adaptavimosi rodikliai. Jais vadovaujantis, kiekvienoje įmonėje galima numatyti konkrečias priemones, kurias įgyvendinus, gali padidėti darbininkų darbo efektyvumas, sumažėti neracionali darbo jėgos kaita, pagerėti darbininkų adaptavimasis darbo kolektyve.

---

\* Sąvokos „darbinės veiklos rezultatai“ arba „darbo rezultatai“ čia vartojamos apytikriai, nes kai kuriais atvejais (pavyzdžiui, iniciatyvumas, dalyvavimas socialistiniame lenktyniavime ir pan.) kalbama ne apie veiklos rezultatus tikraja šio žodžio prasme, o tik apie patį dalyvavimo atitinkamoje veikloje faktą. Be to, informacija apie darbinės veiklos rezultatus surinkta apklausos būdu, t. y. pateikta pačių darbininkų, todėl gali būti nepakankamai objektyvi.

<sup>9</sup> Šio koeficiento apskaičiavimo metodiką žr. *Методика и техника статистической обработки первичной социологической информации*, М., 1968, с. 158—161.

<sup>10</sup> Kadangi apdorota dar ne visa sociologinio tyrinėjimo medžiaga, todėl čia negalima pateikti visų darbinio adaptavimosi rodiklių tyrinėtose įmonėse.