MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETO
PSICHOLOGIJOS KATEDRA

SIMONA ŽUKAITYTĖ
VERSLO PSICHOLOGIJA

NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRISITAIKYMO VERSLO ORGANIZACIJOSE YPATUMAI IR JO SĄSAJOS SU AŠ KONCEPCIJA

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė: prof. dr. Rita Bandzevičienė

Vilnius, 2012

TURINYS:

PRATARMĖ 3

1. TEORINĖ PRISITAIKYMO DARBE PROBLEMOS ANALIZĖ 5

1.1. Prisitaikymas darbe ir socializacija organizacijose 5

1.1.1. Sąvokų apibrėžimas 5

1.1.2. Prisitaikymo darbe modeliai 8

1.1.3. Prisitaikymo darbe rodikliai 10

1.1.4. Prisitaikymą darbe gerinančios priemonės 11

1.1.5. Prisitaikymą darbe įtakojantys veiksniai 14

1.1.5.1. Asmenybės savybės ir adaptacija 16

1.1.5.2. Individualūs skirtumai ir adaptacija darbe 19

1.2. Aš – koncepcija: Kertinis savęs vertinimo konstruktas 20

1.3. Kertinis savęs vertinimas ir prisitaikymas darbe 22

1.4. Naujo darbuotojo sąvoka 24

1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ir hipotezės 26

2. METODIKA 28

3. REZULTATAI 31

4. REZULTATŲ APTARIMAS 38

5. IŠVADOS 43

LITERATŪRA 44

SANTRAUKA 49

SUMMARY 50

PRIEDAI .....**Error! Bookmark not defined.**

PRATARMĖ

Naujo darbuotojo prisitaikymo organizacijoje problema aktuali tiek praktiniu, tiek moksliniu požiūriu. Visų pirma, empiriniai tyrimai rodo, kad pirmoji patirtis darbo vietoje daro įtaką darbuotojo vidinei darbo motyvacijai, užduočių atlikimui ir jo pasitenkinimui darbu (Bauer ir kt., 2007; Feldman, 1981; Saks ir Ashforth, 1997).

Svarbu ir tai, kad pirmojo darbo patirtis gali įtakoti asmens tolimesnę karjerą ir darbo atlikimą. Tyrimai rodo, kad žmonės, kurie sėkmingai pradėjo savo darbinę karjerą, dažniau būna paaukštinti nei tie, kurie savo karjerą pradėjo prasčiau. Kitaip tariant, darbuotojai, kurie turi teigiamą darbo patirtį pradinėse darbo stadijose, ir toliau sėkmingai tęsia savo karjerą. Pirmojo darbo iššūkiai įtakoja įsipareigojimą darbui, pasiekimų lygį ir žmogaus motyvaciją dirbti gerai ir dėl savęs, ir dėl organizacijos. Iššūkių reikalaujančio darbo teigiama įtaka stimuliuoja aukštesnį darbų atlikimo lygį, techninę kompetenciją, o tai veda prie tęstinės sėkmės. Taip pat svarbu naujo darbuotojo ir organizacijos lūkesčių atitikimas, nes jų neatitikimas skatina darbuotojų nepasitenkinimą ir ankstyvą darbuotojų kaitą (Schultz ir Schultz, 2006).

Pažymėtina, kad dėmesys naujų darbuotojų prisitaikymui organizacijoje yra naudingas ne vien naujam darbuotojui, bet ir visam kolektyvui, nes naujų darbuotojų adaptacijos būdai gali padidinti ir senų darbuotojų kūrybinį potencialą, labiau juos įtraukti į įmonės gyvenimą (Kim ir kt. 2009; Kurutienė, 2006). Taigi, galima teigti, kad geros naujų darbuotojų adaptacijos pasekmės, susijusios su darbo motyvacija, pasitenkinimu, darbo atlikimo kokybe, yra svarbios ne tik patiems darbuotojams, bet ir visai organizacijai, nes teigiamai veikia darbo našumą, o tuo pačiu - ir pelningumą (Bauer ir kt., 2007; Feldman, 1981; Kurutienė, 2006; Lindo, 1999; Song ir Chathoth, 2010).

Dar vienas svarbus aptariamos problemos aspektas – naujų darbuotojų adaptacijos sąsajos su darbuotojų kaita. Apskritai yra pastebima, kad pokyčiai darbo rinkoje, konkurencija tarp įmonių, darbuotojų emigracija skatina darbuotojų kaitos procesą, dėl kurio verslo organizacijos patiria nemažai finansinių bei socialinių problemų. Tokie procesai skatina organizacijų vadovus ieškoti būdų, kaip kontroliuoti šį procesą ir gerinti žmogiškųjų išteklių valdymą. Vienas iš tokių būdų – efektyviai organizuoti naujų darbuotojų adaptaciją ir socializaciją darbo vietoje. Empiriniai tyrimai liudija, kad netinkama naujo darbuotojo socializacija dažnai būna vienas iš veiksnių, skatinančių jį palikti darbovietę, o susilpnėjusius ketinimus likti organizacijoje dažnai įtakoja per mažas organizacijų dėmesys naujiems darbuotojams (Žukauskaitė ir Bagdžiūnienė, 2008; Žukauskaitė, 2008).

Pasak D. Ahlburg (2003), darbuotojo ketinimą palikti organizaciją galima prognozuoti jau pačioje jo darbo pradžioje (cit. pgl. Žukauskaitė, 2008). Ir kitų autorių atlikti tyrimai patvirtina, kad ankstyvas išėjimas iš darbo ar nesėkmės atliekant darbą yra pirmų naujo darbuotojo darbo dienų darbe pasekmė (Lindo, 1999), o dažniausiai iš darbo išeinama per pirmuosius mėnesius (Young ir Lundberg, 1996, Lam ir kt., 2002; cit. pgl. Žukauskaitė, 2008).

Taigi tyrimų, atskleidžiančių darbuotojo prisitaikymo organizacijoje reikšmę individui ir visai organizacijai, jos sąsajas su tam tikrais kontekstiniais (situacijos ir organizacijos) veiksniais yra nemažai. Kur kas mažiau tyrimų, analizuojančių psichologinius adaptacijos proceso veiksnius ir ypatumus, nors tuo, kad ir tose pačiose sąlygose galima stebėti individualius prisitaikymo darbo vietoje skirtumus, neabejoja nei teoretikai, nei praktikai. Ieškant psichologinių veiksnių, kurie galėtų būti reikšmingai susiję su prisitaikymo ypatumais, atkreiptas dėmesys į Kertinio savęs vertinimo koncepciją (toliau tekste - KSV - angl. *core self-evaluations*, Judge ir kt., 2003), nes, pasak autorių, KSV geriau prognozuoja darbo motyvaciją, darbo atlikimą, pasitenkinimą darbu ir stresą, negu individualūs bruožai (Judge, 2009), kurie gali būti siejami su prisitaikymu naujame darbe.

Šiame darbe ir bus analizuojami naujoko prisitaikymo ir socializacijos naujoje darbo vietoje procesai, siekiant atskleisti jų ypatumus verslo organizacijoje ir sąsajas su Kertiniu savęs vertinimu.

Darbo autorė norėtų padėkoti Maxima LT, UAB, UAB Omnitel, UAB Rimi Lietuva, UAB Hidrobalt, UAB Ordo, APB Judickienė Greičius ir partneriai JUREX, AB Swedbank, UAB Elinta ir kitoms įmonėms padėjusioms atlikti magistro baigiamojo darbo tyrimą. Taip pat už visokeriopą pagalbą, patarimus ir palaikymą dėkojama darbo vadovei prof. dr. Ritai Bandzevičienei.

1. TEORINĖ PRISITAIKYMO DARBE PROBLEMOS ANALIZĖ

1.1. Prisitaikymas darbe ir socializacija organizacijose

1.1.1. Sąvokų apibrėžimas

Adaptacijos, socializacijos ir prisitaikymo darbe sąvokos literatūroje yra labai panašios ir persidengiančios viena su kita, nors yra autorių, kurie jas traktuoja kaip skirtingas, tačiau viena kitą papildančias. Prasminiu požiūriu jos kalba apie tą patį. Sąvokas galima traktuoti kaip proceso kintamuosius arba kaip rezultatą. Kad būtų galima nagrinėti šiuos konstuktus pirmiausia reikėtų apsibrėžti šias sąvokas ir paanalizuoti jų skirtumus bei panašumus.

Apskritai kalbant, socializacijos koncepcija yra tarpdisciplininė sritis, apimanti psichologijos ir sociologijos mokslų interesų sritis (Taormina, 1997). Šiame darbe daugiau remsimės psichologiniu požiūriu į socializacijos ir prisitaikymo sąvokas.

Autoriai kalbėdami apie adaptacijos, socializacijos ir prisitaikymo sąvokas dažnai kalba apie tuos pačius dalykus, t.y. apie asmens ir aplinkos sąveiką bei asmens prisitaikymą prie aplinkos (Dawis, 2005; Kurutienė, 2006; Staškienė, Petkevičiūtė, 2003). Šie terminai apima tiek asmens prisitaikymą prie kintančių socialinių, tiek prie ekonominių, gamtinių ar kitų gyvenimo sąlygų, kas įgalina individą tapti visuomeniniu žmogumi, asmenybe (Vaitkevičiūtė, 1999, cit. pgl. Kurutienė, 2006; Stašienė ir Petkevičiūtė, 2003). „Pirminė individo socializacija vyksta šeimoje, antrinė - per švietimo sistemą. Toliau - bendraamžių, draugų ir kitose grupėse, į kurias patenka individas“ (Stašienė ir Petkevičiūtė, 2003, p. 6). Darbas, šiuo požiūriu, ir yra viena iš žmogų supančių aplinkų, kurioje aktyviai ir daug laiko veikia individas. Kadangi darbas sudaro apie 50 proc. žmogaus kasdieninės veiklos budraus laiko, svarbu, kad adaptacijos jame procesas būtų sėkmingas ir atneštų teigiamus rezultatus, siekiant padaryti kuo efektyvesnį individo funkcionavimą. Todėl ir kalbame apie vieną iš žmogaus veiklos grupių – darbą.

Kalbant apie prisitaikymo (adaptacijos ar socializacijos) sąvokas darbinėje aplinkoje išryškėja panašios tendencijos. Daugelis autorių analizuodami adaptacijos ir socializacijos terminus kalba būtent apie asmens prisitaikymą prie organizacijos aplinkos, naujo darbo, t.y. apie darbuotojo ir organizacijos sąveiką (Dawis ir Lofquist, 1969; Griffin ir Hesketh, 2009; Kurutienė, 2006; Peterson ir Gonzalez, 2000, cit. pgl. Craighead ir Nemeroff, 2002). R.V. Dawis and L.H. Lofquist (1969) savo bruožais paremtoje adaptacijos darbe teorijoje (angl. *Theory of Work Adjustment, TWA*) adaptaciją darbe apibrėžia kaip besitęsiantį ir dinamišką procesą, kuriuo darbuotojai nori pasiekti ir išlaikyti atitikimą su darbo aplinka (Dawis ir Lofquist, 1969). Tokios pozicijos, kad adaptacija yra

proceso kintamasis laikosi ir kiti autoriai (Bauer ir kt., 2007; Chao ir kt., 1994; Chen, 2005; Craighead ir Nemeroff, 2002; Kurutienė, 2006).

Apie 25 proc. Amerikos darbuotojų išgyvena organizacinės socializacijos etapą ir pastebėta, kad vidutiniškai individai keičia darbą maždaug 10,2 karto per 20 metų (Bureau of Labor statistics, 2005, cit. pgl. Bauer ir kt., 2007).

Prisitaikymo darbe teorija teigia, kad pasitenkinimas kyla tada, kai asmens poreikiai derinasi su pastiprinančiais aplinkos elementais. Aplinkos pastiprinimas gali kilti iš trijų šaltinių: fizinės aplinkos, kitų žmonių, pačio asmens (Dawis ir Lofquist, 1969). Adaptacijos procesas dažniausiai stebimas, kai nauji darbuotojai būna tik ką įsidarbinę į organizaciją ir kai prisitaikymo poreikis yra pats didžiausias tiek darbuotojui, tiek darbdaviui (Griffin ir Hesketh, 2005).

Kai yra kalbama apie darbo aplinką, vienoje pusėje atsiduria asmuo, t.y. individualus darbuotojas, o kitoje pusėje darbas, grupė, organizacija ir aplinka. Prisitaikymo darbe teorija koncentruojasi ties reikalavimų ir galimybių derėjimu, kai asmens žinios, įgūdžiai, gebėjimai ir kitos charakteristikos dera su organizacijos reikalavimais ir poreikiais, ir taip pat ties poreikių-pasiūlos derėjimu, kai organizacija gali patenkinti asmens, t.y. jos darbuotojo poreikius (Hesketh ir Griffin, 2009). Į šią sistemą įeina ir asmens darbinis elgesys, jo karjeros vystymo tikslai, darbinės aplinkybės, kuriose darbuotojas atranda ir mato save (Craighead ir Nemeroff, 2002).

Taigi adaptacija – naujų darbuotojų prisitaikymas prie organizacijos aplinkos ar sąlygų, reikalavimų. Tai procesas, per kurį individas įgyja savybių, būtinų jo veiklai organizacijoje. Adaptacijos procese formuojasi ir funkcionuoja asmenybė, įnešdama savo indėlį į organizaciją (Kurutienė, 2006). Tai taip pat yra procesas, kuris apima valdymo ryšių pažinimą, doktrinų, kuriomis vadovaujamasi organizacijoje, suvokimą; mokymosi procesą, įsisąmoninimą to, kas yra svarbu organizacijai ar jos padaliniams (Vesnin, 1998, cit. pgl. Kurutienė, 2006).

Kiti autoriai panašius procesus apibūdina organizacinės socializacijos terminu. Organizacinė socializacija – tai vyksmas, kai darbuotojai įsisavina ir vadovaujasi organizacijos vertybėmis, suvokia šio darbo lūkesčius ir turi užtektinai socialinių žinių, kad atliktų savo darbinius vaidmenis (Chao ir kt., 1994). Paprasčiau tariant organizacinė socializacija, pagal J. Van Maanen ir E.H. Schein (1979), yra procesas, kuriuo asmuo įgyja socialines žinias ir reikalingus įgūdžius, kad pritaptų prie organizacinių vaidmenų. Jos metu naujokai intengruojasi į organizaciją ir tampa vidiniais organizacijos nariais (Bauer ir kt., 2007). Socializacijos metu, ne tik organizacija veikia darbuotoją, bet ir darbuotojas veikią ją, t.y. pasireiškia abipusė sąveika. Socializacijos procese įvyksta tokie pokyčiai: 1) įgijimas atitinkamas ir reikiamas darbinis elgesys; 2) ugdomi reikiami darbo įgūdžiai ir gebėjimai; 3) prisitaikoma prie darbo grupės normų ir vertybių (Feldman, 1981).

Organizacinės socializacijos metu individas ne tik kad išmoksta, kaip dirbti atitinkamoje organizacijoje, bet ir veikia tokiais būdais, kurie yra tinkami tai organizacijai. Todėl įvairūs organizacinės socializacijos matavimo būdai analizuoja, kaip gerai darbuotojas priima įvairias organizacijos charakteristikas, ir kaip gerai adaptuojasi organizacijoje. Tokiais būdais galima tirti ne tik organizaicjos naujokus, bet ir įvertinti darbuotojus bet kuriame jų darbo organizacijoje etape (Taormina, 2004).

Daugelis autorių apie adaptacijos ir socializacijos terminus kalba kaip apie proceso kintamuosius. Tačiau kyla klausimas, kas rodo, šio proceso rezultatą. I. Žukauskaitė (2005) teigia, kad socializacijos proceso rezultatai gali būti tiesioginiai – pavyzdžiui, užduočių įvaldymas, orientacija į vaidmenį, patiriamas nerimas, darbo atlikimo kokybė, ir netiesioginiai – pavyzdžiui, pasitenkinimas darbu, atsidavimas organizacijai, noras išeiti iš darbo, darbuotojų kaita ir pan. (Žukauskaitė, 2005). Taip pat T. N. Bauer ir kt. (2007) pasitenkinimą darbu, organizacinį įsipareigojimą bei ketinimą palikti organizaciją pateikia kaip organizacinės socializacijos veikiamus rezultatus. Tačiau dažniausiai adaptacijos ir socializacijos proceso rezultatas yra įvardinamas prisitaikymo terminu, į kurį įeina visi šie minėti kintamieji, t.y. sėkminga socializacijos baigtis siejama su aukštu prisitaikymu, nesėkminga – su žemu prisitaikymu arba neprisitaikymu ir ketinimu palikti organizaciją (Bauer ir kt., 2007).

Tačiau yra autorių, kurie adaptacijos ir socializacijos organizacijose terminus atskiria, t.y. netapatina jų. Kalbant apie organizacijos kontekstą, galima teigti, kad socializacija čia yra kaip adaptacijos proceso sudedamoji dalis, o tuo pačiu adaptacija naujame darbe yra platesnis konstruktas (Kurutienė, 2006). Organizacinė socializacija apima tokius konstruktus kaip mokymą darbo grupėje, organizacijos vertybes, taisykles, veikimo būdus bei normas, visuomeninių ir darbinių santykių ugdymą, naujam darbui reikalingų žinių ir įgūdžių ugdymą (Žukauskaitė, 2005). H. Cooper-Thomas ir N. Anderson (2002) pastebėjo, kad organizacinė socializacija yra išmokimo procesas, tačiau kartais ši socialinė integracija į naujo darbo kolektyvą, dažnai būna net sunkesnė nei profesinė adaptacija (Kurutienė, 2006). Taigi matome, kad bet kokiu atveju tai labai susiję veiksniai: vienų autorių nuomone tapatūs, kitų tik persidengiantys, esantys vienas kito sudedamąja dalimi.

Apžvelgus ir apibendrinus įvairius mokslinius tyrimus ir išanalizavus medžiagą pastebime, kad autoriai dažniau laikosi pozicijos, kad adaptacijos ir socializacijos terminai atspindi tuos pačius proceso veiksnius. Todėl, kaip ir rekomenduojama keleto autorių (Chan ir Schmitt, 2000; Ostroff ir Kozlowski, 1992, cit. pgl Chen, 2005), šiame darbe šios sąvokos bus tapatinamos ir vartojamos kaip sinonimai, „adaptaciją“ dažnai keičiant lietuvišku atitikmenų „prisitaikymas“. Jų

esmę atskleidžia R. J. Taormina (1997) apibrėžimas, kad organizacinė socializacija yra procesas, kurio metu asmuo įgyja atitinkamų darbinių įgūdžių, išsiugdo supratimą apie organizacijos funkcionavimą, pasiekia palankią socialinę sąveiką su bendradarbiais ir priima nusistovėjusius organizacijos veikimo būdus, o prisitaikymas – kaip jos rezultatas.

1.1.2. Prisitaikymo darbe modeliai

Adaptacija darbe yra daugiadimensinis konstruktas. Todėl skirtingi autoriai pateikia keletą prisitaikymo darbe modelių. Prisitaikymo darbe teorija, nagrinėjanti individo ir darbo aplinkos sąveiką, šį procesą apibrėžia tokiais konceptais kaip darbo asmenybės stilius ir darbo aplinkos stilius. Dauguma kintamųjų, naudojamų šioje teorijoje, yra gebėjimai ir poreikiai, kurie aprašo darbo asmenybę, reikalingus gebėjimus, pastiprinimo sistemą, apibūdina darbo aplinką, o taip pat ir pasitenkinimą, kuris leidžia suprasti šios sąveikos pasekmes (Dawis ir Lofquist, 1976).

R.V. Dawis ir L.H. Lofquist išskyrė 18 jų prisitaikymo darbe teorijos teiginių ir padarinių (rezultatų), kuriuos N. Peterson ir R.C. Gonzalez (2000) sutrumpino į 4 pagrindinius principus:

1) Darbuotojo asmenybė ir darbo aplinka iš esmės turi sutapti.
2) Pirminis interesas turi būti skirtas individo poreikiams, nes tai paaiškina, kaip jis ar ji atitiks, integruosis į darbo aplinką.
3) Kad pasiektų stabilumą ir atitinkamą darbo laiką, individas turi susiderinti su darbo aplinkos teikiamu pastiprinimu.
4) Darbo vieta geriausiai veikia darbuotoją, kai jo bruožai atitinka darbo aplinkos reikalavimus (cit. pgl. Craighead ir Nemeroff, 2002).

D. Hershenson (1993) pristatė savo profesinės adaptacijos modelį, kurį sudaro trys didelės dalys: asmuo, darbo aplinka ir darbo prisitaikymas. Jis siūlo į adaptacijos darbe konstruktą įtraukti darbo vaidmens elgesį, užduoties atlikimą ir pasitenkinimą darbu (Hershenson, 1993).

G.T. Chao ir kt. (1994) išskyrė 6 socializacijos konstruktus: 1) atlikimo įgūdžiai – gebėjimai dirbti darbą ar atlikti užduotį, 2) tikslai ir vertės, kas siejasi su organizacijos siekių prisiėmimu; 3) istorija – organizacijos istorijos, ritualų ir tradicijų mokymasis; 4) kalba – žargono ir techninės kalbos organizacijoje įvaldymas; 5) politika – organizacijos galios struktūros įvaldymas ir supratimas bei operavimas ja; 6) žmonės – santykių su kitais organizacijos nariais kūrimas.

D.C. Feldman (1981) pastebėjo, kad prisitaikymo darbe procesas susideda iš trijų dedamųjų: 1) vaidmens reikalavimo suvokimo, kuris įtakoja supratimą apie darbo užduočių

atlikimą, užduočių prioritetus ir laiko paskirstymą (kitaip – vaidmens aiškumo); 2) užduoties meistriškumo, kas atspindi naujų darbo užduočių išmokimą ir vaidmens įvaldymą (kitaip saviveiksmingumo); 3) prisitaikymo t.t. grupėje – jausmo, kad esi priimtas bendradarbių, kolegų (kitaip – socialinio priėmimo). Organizacinės socializacijos rezultatų kriterijai rodo, kaip gerai individas prisitaikė ir progresavo organizacijoje nuo jo įsidarbinimo pradžios.

Pagal G. Chen ir R.J. Klimoski (2003) naujoko atlikimas susideda iš tokių dalių: 1) darbas (užduočių atlikimas pagal aprašymus), 2) karjera (įgijimas tokių įgūdžių, kurie reikalingi progresui organizacijoje ir karjeroje), 3) inovatyvumas (kūrbiškų ir inovatyvių idėjų teikimas), 4) klientų aptarnavimas (susitikimai ir sąveika su klientais ir pirkėjais), 5) komanda (geras darbas kartu su kitais komandos ir kolektyvo nariais), 6) organizacija (atlikti pareigą šiai firmai) (cit. pgl. Chen, 2005). Darbo atlikimas keičiasi visą laiką ypač per tarpinius periodus tokius kaip socializacija, treniravimasis, organizaciniai pokyčiai, kai darbuotojas turi prisitaikyti prie naujų darbo reikalavimų (Chen, 2005).

Vienas iš šiuo metu populiaresnių modelių yra sukurtas ir vėliau tobulintas R.J. Taormina (1997; 1999; 2004). Pagal šį modelį yra skiriamos keturios organizacinės socializacijos sritys, kurios persidengia viena su kita ir sudaro bendrą procesą, nulemiantį prisitaikymą kaip rezultatą:

1) mokymąsis, įgūdžių lavinimas (angl. *training*) – t.y. tai, kaip gerai organizacija paruošia darbuotoją atlikti jo darbą;

2) supratimas (angl. *understanding*) – t.y. tai, kaip gerai darbuotojas suvokia organizacijos funkcionavimą ir savo užduotis bei vaidmenį jame;

3) bendradarbių parama (angl. *coworker support*) – t.y. tai, kaip gerai darbuotojas sutaria su kitais organizacijos nariais;

4) ateities perspektyvos (angl. *future prospects*) - t.y. darbuotojo ilgalaikis požiūris į organizaciją, darbo tęstinumą šioje kompanijoje ir apdovanojimus, kuriuos siūlo organizacija .

Šie veiksniai, pasak modelio autoriaus, paaiškina ir socializacijos turinį, o subjektyvus jų vertinimas atskleidžia individualios adaptacijos eigą bei prisitaikymo darbe ypatumus.

Šiame darbe ir bus remiamasi minėtu R.J. Taormina modeliu, kuris apima pagrindinius prisitaikymo darbe veiksnius, t.y. mokymąsi, supratimą, bendradarbių palaikymą bei ilgalaikes perspektyvas, kuriuos išskiria ir kiti autoriai, o šių veiksnių subjektyvus vertinimas ir bus laikomas individualios adaptacijos (prisitaikymo) rodikliu.

1.1.3. Prisitaikymo darbe rodikliai

Prisitaikymo darbe rodikliai glaudžiai siejasi su prieš tai minėtais prisitaikymo darbe modeliais. Šie rodikliai parodo prisitaikymo darbe turinį, t.y. ką reikia matuoti, kad galėtume stebėti adaptacijos proceso pažangą bei vystymąsi. Prisitaikymas darbe priklauso nuo daugelio dalykų: tiek išorinių veiksnių (organizacijos aplinkos, veiksmų ir pan.), tiek nuo vidinių (asmens savybių, charakterio ir pan.).

Apžvelgus adaptacijos darbe tyrimus pastebėta, kad adaptacijos konstruktas yra tiriamas ir analizuojamas nevienodai. Daugelis autorių šį konstruktą vertina kaip daugialypį, įtraukia skirtingus fenomenus, kurie paaiškina adaptacijos procesą ir jo rezultatą. Dauguma autorių nagrinėdami prisitaikymą darbe įtraukia daug įvairių kintamųjų, tokių kaip pasitenkinimą darbu, vaidmenų prisiėmimą, įsipareigojimą organizacijai, užduočių atlikimą, ketinimą išeiti, darbo atlikimą (Ashforth ir Saks, 1996; Bauer ir kt., 2007; Chan ir Schmitt, 2000; Feldman, 1981; Hershenson, 1993; Hirschfeld ir kt., 2000; Hesketh ir Griffin, 2009).

Kai kurie ankstesnių tyrimų autoriai manė, kad svarbiausi kriterijai, pagal kuriuos yra įvertinimas prisitaikymas darbe, yra profesinis pasitenkinimas ir sėkmė (Dawis ir Lofquist, 1976). Tačiau šiuolaikiniai tyrėjai teigia, kad pasitenkinimo darbu konstruktas ne visiškai atspindi adaptacijos darbe modelį, nes jis yra per siauras ir neapibūdina darbo specifikos, profesinės ir socialinės adaptacijos aspektų. Jų nuomone pasitenkinimas darbu yra tik viena, bet kone pati svarbiausia, iš sudedamųjų dalių, atspindinčių adaptacijos darbe sąvoką (Ashforth ir Saks, 1996; Bauer ir kt., 2007; Chan ir Schmitt, 2000; Hershenson, 1993; Hirschfeld ir kt., 2000).

R.R. Hirschfeld su kolegomis (2000) skyrė tokius adaptacijos darbe kintamuosius: įsitraukimas į darbą, emocinis įsipareigojimas organizacijai, emocinis įsipareigojimas profesijai ir pasitenkinimas darbu. Anot B. Hesketh ir B. Griffin (2009), prisitaikymo darbe indikatoriais gali būti jautrumas žmonėms ir darbo aplinkai, produktyvumas, atlikimas, pasitenkinimas darbu, kas savo ruožtu didina darbo rezultatus, ir taip gerina prisitaikymą darbe.

Bene plačiausias požiūris į adaptacijos fenomeną buvo pastebėtas B.E. Ashforth ir A.M. Saks (1996) tyrime. Jie šį konstruktą vertino per vaidmenų dviprasmiškumą ir vaidmenų konfliktą, streso simptomus, pasitenkinimą darbu, organizacinį įsipareigojimą, darbo atlikimą, ketinimą išeiti. Šiuos kintamuosius jie apibendrino tokiose grupėse: vaidmenų orientacija (siekiamas ir realus vaidmenų naujumas), organizaciniai stresoriai *(*vaidmenų dviprasmiškumas ir vaidmenų konfliktas) bei darbo ir organizacinio prieraišumo indikatoriai (pasitenkinimas darbu,

įsipareigojimas organizacijai, ketinimas mesti darbą). Šie konstruktai suvokiami kaip kintamieji matuoti adaptaciją darbe (Ashforth ir Saks, 1996).

Anot C.D. Fisher (1986) naujokų prisitaikymas atėjus į organizaciją susideda iš darbo užduoties (t.y. sugebėjimo ją atlikti) ir socialinių sąveikų (cit. pgl. Bauer ir kt., 2007). Panašaus požiūrio laikosi ir D. Chan su N. Schmitt (2000), kurie adaptacijai priskyrė vaidmens prisiėmimo, užduoties atlikimo ir socialinės integracijos konstruktus. D.C. Feldman (1981) pastebėjo, kad trys organizacinės socializacijos rezultato kintamieji yra šie: 1) bendras pasitenkinimas – darbuotojo pasitenkinimas jo darbu; 2) vidinė darbo motyvacija – savimotyvacija atlikti savo darbą efektyviai (remiantis Hackman, Oldham, 1976) ir 3) įsitraukimas į darbą – įsipareigojimas ir įsitraukimas į darbą (remiantis Lodahl ir Kejner, 1965) (cit. pgl. Feldman, 1981).

Anot T.N. Bauer ir kt. (2007), prisitaikymas yra socializacijos proceso rezultatai. Juos atspindi darbo atlikimas, nuostatos į darbą (pasitenkinimas darbu ir organizacinis įsipareigojimas) ir ketinimas pasilikti organizacijoje. Kai naujokas sėkmingai prisitaiko prie savo darbinio vaidmens ir darbo aplinkos, jis turi mažiau ketinimų išeiti. Vienas iš stipriausių prisitaikymo darbe prediktorių buvo informacijos siekimas. Iš to galima spręsti, kad organizacijos turėtų daugiau dėmesio sutelkti į grįžtamojo ryšio naujokui apie jo darbą teikimą. Trys pagrindiniai prisitaikymo darbe indikatoriai yra: vaidmenų aiškumas, saviveiksmingumas ir socialinis priėmimas. Informacijos siekimas ir organizacinės socializacijos taktikos yra siūlomos prisitaikymo darbe prielaidos, o pasitenkinimas darbu, organizacinis įsipareigojimas, darbo atlikimas, ketinimas pasilikti ir išeiti yra naujoko prisitaikymo darbe rezultatai (Bauer ir kt., 2007).

Apibendrinant galime pastebėti, kad skirtingi autoriai skiria keletą prisitaikymo darbe rodiklių, tačiau dažnai jų darbuose jie yra persidengiantys ar pasikartojantys. Ryškiausiai pastebimi yra šie socializacijos rodikliai: įsipareigojimas organizacijai, pasitenkinimas darbu, ketinimas pasilikti organizacijoje bei darbo užduoties atlikimo meistriškumo kriterijai.

1.1.4. Prisitaikymą darbe gerinančios priemonės

Apžvelgus daugelį tyrimų buvo pastebėta bendra tendencija, kad naujiems organizacijų darbuotojams būtinos adaptacijos programos ar kiti veiksmai, kurie padėtų integruoti naujoką į naujas darbo užduotis ir kolektyvą. Įtraukimas į darbą yra stipriai susijęs su socializacijos procesu ir pasekmėmis. Neįtraukti į organizaciją žmonės, yra daug mažiau patenkinti savo darbu, silpniau įsipareigoję organizacijai, turi mažesnę vidinę motyvaciją dirbti ir pasižymi mažesne

psichologine sėkme (Holton ir Russel, 1997). Iš tikrųjų naujokas, kuris nesijautė įtrauktas anksčiau nei per 42 dienas nuo įsidarbinimo toje organizacijoje, pasirodo prasčiau ir vėliau turi daugiau ketinimų išeiti iš darbo. Taigi vadovai turėtų greitai ir nepertraukiamai adaptuoti naujokus įtraukiant juos į esminių sprendimų priėmimo procesą, ugdant jų saviveiksmingumą ir sukuriant tarpusavio pasitikėjimo vieni kitais ir komanda atmosferą. Vadovai, kurie neįtraukia greitai ir tinkamai naujokų, rizikuoja negauti maksimalių naujoko darbo veiklos rezultatų ir nepamatyti visos naujoko potencijos, rizikuoja greitai prarasti naujus žmones ir turėti daug išlaidų pakeičiant juos (Chen, 2005). Todėl svarbu organizacijoms imtis priemonių, kad pagerinti naujų darbuotojų adaptacijos ir prisitaikymo organizacijoje procesus.

Dauguma tyrimų pastebėjo, kad gerai adaptacijai naujame darbe reikalingas įvedimas bei žmogus, kuris būtų atsakingas už naujoko pritapimą darbe, t.y. gerai ir greitai adaptacijai reikalingas mentorius ar supervizorius (Žukauskaitė, 2009; Jokisaari ir Nurmi, 2009). Kai buvo tirta koledžų absolventų prisitaikymas darbe, buvo pastebėta, kad absolventai, kurie buvo įtraukti į savo darbą organizacijoje, suvokia jį kaip labiau jiems tinkamą, kaip keliantį daugiau iššūkių, turintį daugiau kontrolės bei labiau įtakojantį organizaciją, o taip pat jie pasižymėjo ir geresniu organizacinės kultūros supratimu. Palyginimui, absolventai, kurie nebuvo įtraukti į savo dabartinį darbą, rodo žemesnius pasitenkinimo bei didesnius streso rodiklius (Holton ir Russel, 1997).

Tyrimo rezultatai parodė, kad stiprus darbo standartizavimas gali palengvinti greitesnį ir efektyvesnį socializacijos procesą naujiems darbuotojams. Rekomenduojama organizacijoms sukurti mechanizmą „mokytis darant“ (angl. *„learning by doing“*) siekiant geriau adaptuoti naujus darbuotojus (Hsiung ir Hsieh, 2003). Tinkamai naujoko adaptacijai svarbu suteikti informaciją apie keliamus uždavinius, padėti diegti naujus darbo metodus, pristatyti naują darbuotoją visam kolektyvui (Kurutienė, 2006).

Dauguma žmonių įeina į organizaciją su nerealiais lūkesčiais apie darbą, kompaniją, ir tai paaiškina, kodėl tiek daug žmonių palieka savo pirmą darbovietę. Neatitikimas tarp lūkesčių ir realybės yra per didelis, kuris pradedamas kurti jau nuo pat pirmo susitikimo su potencialiu darbdaviu (Schultz ir Schultz, 2006). Todėl yra svarbu suteikti realią informaciją apie naują darbą, kaip ir pastebėjo M.R. Buckley ir kt. (1998), realaus darbo apžvalga gerina prisitaikymą prie naujo darbo. Taigi, svarbu tai, kad pirmo darbo iššūkiai sutaptų su naujo darbuotojo lūkesčiais ir nuostatomis.

Organizacijos turi vystyti socialines veiklas, kad pastiprintų tarpasmeninius santykius ir abipusį supratimą tarp darbuotojo ir jo darbo grupės narių. Tokiu būdu darbuotojai jaučiasi atviresni diskutuojant darbo klausimais, pagerina adaptaciją darbe ir kolektyvo darbo našumą

(Yang, 2009). Socializacijos programos gali būti ne tik naudingos darbuotojų prisitaikymui naujame darbe, bet taip pat ir stengiantis padidinti darbuotojų motyvaciją atlikti atitinkamą, pageidaujamą elgesį (Feldman, 1981).

M. Akdere ir S.W. Schmidt (2008) išskyrė tokius darbuotojų orientavimui svarbius komponentus: regimąją lyderystę, vidinę ir išorinę kooperacija, mokymąsi ir tęstinį tobulėjimąsi, valdymo procesą. Naujų darbuotojų orientavimas yra geras būdas organizacijoms pradėti mokyti naujokus apie organizacijos veiklos filosofiją ir tikslus. Tai užtikrina, kad visi darbuotojai pradėtų darbą tokiu pačiu būdu, ir gautų tokią pačią informaciją iš organizacijos (Akdere ir Schmidt, 2008).

Kyla klausimas, kaip sukurti tas veiksmingas darbuotojų orientavimo ir adaptavimo programas, kokiais kriterijais vadovautis. Pagal R.J. Taormina (2004) sukurtą organizacinės socializacijos modelį, orientuojant naujus darbuotojus reikia atsižvelgti į darbuotojų mokymus, socialinius santykius su bendradarbiais, karjeros galimybes bei aiškiais instrukcijas apie naujoko darbą ir organizacijose veikimą. Tai padeda naujokui įgauti reikiamus funkcinius įgūdžius ar gebėjimus reikalingus jo darbo atlikimui toje organizacijoje (Taormina, 2004). Tyrėjai pastebi, kad pagerintų naujoko atlikimą, vadovai turi skatinti darbuotojus su iššūkiu keliančiomis darbo užduotimis ir tikslais, aukštesnėmis produktyvumo normomis, aiškiais komandos lūkesčiais naujoko atžvilgiu bei aprūpinant naujokus reikiama socialine parama ir materialiniais ištekliais (Chen, 2005).

Teigiama, kad naujokų proaktyvus informacijos ieškojimas ir siekimas padeda jiems prisitaikyti organizacijoje. Socializacijos taktikos yra būdas kaip sumažinti netikrumo laipsnį, neapibrėžtumą ankstyvos socializacijos periodu, taip pat jos palengvina naujoko prisitaikymą prie naujų darbo vaidmenų (Bauer ir kt., 2007). J. Van Maanen ir E.H. Schein (1979) išskyrė 6, jau klasika tapusias, socializacijos taktikas, kurios sudarytos iš dviejų prieštaringų kontinuumo polių:

1) Kolektyvinė – individuali. Apibūdina kolektyvinį ir individualų darbuotojų mokymą. Teigiama, kad kolektyvinės taktikos leidžia geriau darbuotojui susipažinti su organizacija, pageidaujamu elgesiu bei vaidmenimis.

2) Formali – neformali. Formalios taktikos apibūdina apibrėžtus, formalius socializacijos užsiėmimus bei mokymus, o neformalios – orientuotos į patirtinį mokymąsi per darbo užduočių vykdymą.

3) Nuosekli – atsitiktinė. Nuoseklioms taktikoms būdinga tam tikra iš anksto numatyta mokymo ir užsiėmimų struktūra bei seka. Tokios taktikos mažina situacijos neapibrėžtumą. Atsitiktinės taktikos pasižymi aiškios struktūros darbuotojų mokyme nebuvimu, kai kiekvienas naujas darbuotojas yra apmokomas skirtingais būdais.

4) Pastovi – kintama. Pastovios socializacijos taktikos metu visų darbuotojų mokymai vyksta organizuotai tuo pačiu metu, o kintamos taktikos metu – laikas nėra apibrėžtas, skirtingi darbuotojai yra apmokomi skirtingu laiku.

5) Serijinė – skiriamoji (nenuosekli). Serijinės taktikos atspindi darbuotojo socializaciją, kai jį apmoko vidiniai organizacijos nariai, kurie vėliau tampa jo elgesio modeliais t.y. mentoriais. O kai socializacija vyksta kitoje aplinkoje nei numatoma dirbti naujam darbuotojui, tokiu atveju ši socializacijos taktika yra vadinama skiriamąja. Teigiama, kad santykių palaikymas su patyrusiais senaisiais organizacijos nariais padeda greičiau susipažinti su nauju darbu bei organizacija.

6) Suteikianti – atimanti. Suteikiančios taktikos yra susijusios su naujo darbuotojo identiškumo pastiprinimu, kai yra pabrėžiama ir vertinama naujo darbuotojo asmenybė. Atimančių taktikų metu siekiama nuasmeninti naują darbuotoją ir tokiu būdu pakeisti jį į labiau tinkantį šiai organizacijai (Van Maanen ir Schein, 1979).

B.E. Ashforth ir A.M. Saks (1996) tyrimo rezultatai parodė, kad socializacijos taktikos (pagal J. Van Maanen and E.H. Schein‘s (1979) tipologiją), orientuotos į instituciją, buvo neigiamai susijusios su pastangomis ir tikruoju vaidmens naujumu (inovatoriškumu), vaidmens dviprasmiškumu, vaidmens konfliktu, streso simptomais, ir ketinimu išeiti iš darbo; ir buvo teigiamai susijęs su pasitenkinimu darbu, įsipareigojimu organizacijai, ir organizacine identifikacija (Ashforth ir Saks, 1996), tokiu būdu buvo įrodytas taktikų veiksmingumas naujų darbuotojų prisitaikymui darbe.

Argumentai, dėl ko yra svarbu skubiai ir nuosekliai adaptuoji naujoką prie jo naujo darbo, yra stiprūs ir įrodantys adaptacijos programų veiksmingumą. Svarbiausios naujokų įtraukimo į naują darbą priemonės yra informacijos teikimas, supažindinimas su darbo užduotimis ir funkcijomis, mokymas, santykių su kolektyvu kūrimas, skatinimas sudėtingomis, iššūkį keliančiomis užduotimis bei įtraukimu į sprendimų priėmimą. Galima pastebėti, kad bet kokios naujokų įtraukimo priemonės yra naudingos ir veiksmingos, tačiau jos turi būti kuriamos atsižvelgiant į individualius naujoko, pareigybės ar organizacijos skirtumus.

1.1.5. Prisitaikymą darbe įtakojantys veiksniai

Prisitaikymą darbe analizuojantys autoriai pastebi, kad yra ne tik bendri rodikliai, prognozuojantys prisitaikymo darbe rezultatą, bet taip pat adaptaciją veikia ir kiti faktoriai, kurie gali tiek neigiamai, tiek teigiamai įtakoti šį procesą. Organizacinė socializacija yra vienas iš esminių

naujoko ir jo darbdavio santykių aspektų įsidarbinimo pradžioje, kuris padeda naujokui integruotis į organizaciją ir tapti efektyviu vidiniu organizacijos nariu (Bauer ir kt., 2007; Cooper-Thomas ir Thomas, 2006, cit. pgl. Song ir Chathoth, 2010).

Prisitaikymą darbe veikia įvairūs aplinkos ir individualūs kintamieji. Kaip organizacijos inicijuojamus faktorius galima būtų laikyti bendradarbių palaikymą, darbo mokymus bei karjeros galimybių ateityje sudarymą. Tuo tarpu, darbuotojo organizacijos veikimo principų suvokimą galima būtų priskirti prie individualių organizacinės socializacijos veiksnių (Velžienė, 2009).

G. Chen (2005) teigė, kad naujoko adaptacijos lygis priklauso nuo paties naujoko savybių ir nuo atitinkamos darbo aplinkos. Todėl keletas autorių skiria **išorinius – organizacinius veiksnius**, kurie įtakoja ar kitaip veikia naujokų prisitaikymą organizacijose. Yra gerai žinoma, kad organizacinės socializacijos vystymas yra labai naudingas, nes gerai parengti naujokai dirba efektyviau, yra sėkmingesni ir labiau patenkinti darbu (Bigliardi ir kt., 2005, cit. pgl. Song ir Charhoth, 2010). R.J. Taormina (1997) teigė, kad kuo geriau naujokas įvertina savo suvoktą mokymą, tuo jis labiau būna pasitenkinęs savo darbu, B. Bigliardi ir kt. (2005) priduria, kad tuo pačiu jis ir bus labiau įsipareigojęs tai organizacijai (cit. pgl. Song ir Charhoth, 2010). S. Raghuram ir kolegos (2001) savo tyrime apie prisitaikymą prie virtualaus darbo pastebėjo, kad struktūriniai ir santykių faktoriai yra prediktoriai prisitaikymui prie virtualaus darbo, t.y. nepriklausomas darbas, įvertinimo kriterijų aiškumas, organizacinis susietumas buvo reikšmingai susiję su prisitaikymu (Raghuram ir kt., 2001). H.E. Baker III ir D.C. Feldman (1990) atrado, kad organizacinė socializacija buvo teigiamai susijusi su pasitenkinimu darbu ir įsipareigojimu organizacijai, tačiau buvo nesusijus su įsitraukimu į darbą (cit. pgl. Ashforth ir Saks, 1996).

M.R. Buckley ir kt. (1998) tyrė realaus darbo apžvalgos programos (angl. *realistic job previews*) įtaką naujoko adaptacijai organizacijoje. Pastebėta, kad realaus darbo apžvalga padeda pasiekti norimų rezultatų: padidėja pasitenkinimas darbu, sumažėja išėjimų iš darbo (Buckley ir kt., 1998).

Vienu iš svarbiausių adaptaciją įtakojančių veiksnių daugelis autorių laiko **socialinius santykius.** H.E. Baker III ir D.C. Feldman (1990) atrado, kad organizacinė socializacija buvo teigiamai susijusi su pasitikėjimu kolegomis, pasitikėjimu valdžia ir vadyba (cit. pgl. Ashforth ir Saks, 1996). Tyrėjai pastebėjo, kad naujokui, kuris užmezga daugiau socialinių kontaktų tarp kolektyvo narių ir labiau juos palaiko yra lengviau adaptuotis naujame darbe (Rollag, 2007; Wahat ir kt., 2009). N.Y.F. Chen ir kt. (2008) teigia, kad socializacijos procesą gerina ir bendradarbiavimas lyginant su konkurenciniu darbu.

Lietuvoje atliktame tyrime buvo nustatyta, kad darbuotojų socializacija yra susijusi su kolektyvo dydžiu – socializacija spartesnė, kai kolektyvas ar darbo grupė yra mažesnė Taip pat pastebėta, kad prisitaikymui labai svarbu naujo darbuotojo santykių su vadovu kokybė, oficialaus mentoriaus pagalba darbo pradžioje, darbo grupės klimatas ir nedidelė inovacinės kultūros raiška (Žukauskaitė ir Bagdžiūnienė, 2008).

Komandos taip pat turi labai svarbų vaidmenį naujoko adaptacijai darbe, bet taip pat ir naujoko adaptacija turi poveikį komandai ar netgi organizacijai (Chen, 2005). G. Chen ir R.J. Klimoski (2003) aptiko, kad komandos lūkesčiai netiesiogiai nuspėja naujoko atlikimą, t.y. komanda naujokui teikia daugiau iššūkių reikalaujančias užduotis bei ugdo pozityvius santykius su nauju komandos nariu ir tokiu būdu skatina jį siekti geresnių darbo rezultatų. Jie taip pat pastebėjo, kad socializacijos pabaigoje komandos lūkesčiai tiesiogiai ir teigiamai nuspėja naujoko darbo atlikimą (cit. pgl. Chen, 2005). Taigi, komandos efektyvumo lygis veikia socializacijos procesą ir naujoko sėkmę komandoje. Naujokai, kurie efektyviau įsitraukė į komandą, labiau yra motyvuoti aukštesniems darbo rezultatams ir turi geresnį priėjimą prie žmogiškųjų ir materialinių išteklių, kurie reikalingi jų sėkmingam darbo atlikimui. Efektyvesnių komandų naujokai labiau pagerina savo atlikimą, nes aukštos produktyvumo normos ir priėjimas prie reikalingų išteklių labiau motyvuoja ir įgalina naujoką gerinti savo įgūdžius ir atlikimą. Ankstyva adaptacija ir efektyvūs rezultatai darbo pradžioje stipriau motyvuoja naują darbuotoją dirbti rezultatyviai, pasilikti šioje organizacijoje bei planuoti savo paties karjeros ir bendrai organizacijos vystymąsi (Chen, 2005).

Taigi iš pateiktos literatūros apžvalgos matoma, kad prisitaikymui naujame darbe svarbu ir organizacijos teikiama parama, mokymai bei kiti išoriniai veiksniai, ir kolektyvo, komandos ir kitų kolegų tarpusavio socialiniai santykiai. Minėti veiksniai – daugiau organizacinės charakteristikos, kurias žmogus „atranda“ naujajame darbe ir nelabai gali jų pakeisti. Toliau aptarsime individualius psichologinius veiksnius, nuo kurių taip pat priklauso adaptacija ir kuriuos naujokas „atsineša“ į darbo vietą.

1.1.5.1. Asmenybės savybės ir adaptacija

Vieni iš svarbiausių darbo psichologijos mokslo atradimų yra suvokimas, kad asmenybė vaidina svarbų vaidmenį darbo ir organizaciniam elgesiui, o individai skirtingai reaguoja į panašias aplinkybes ir tam, kad suprastume bei nuspėtume elgesį organizacijose reikia ištirti tiek situacinius, tiek asmeninius faktorius bei jų sąveiką (Chatman, 1989; Hattrup ir Jackson, 1996; Pervin, 1989, cit. pgl. Saks ir Ashforth, 2000; Barrick ir Mount, 2005, cit. pgl. Stumpp ir kt., 2010).

Viena iš tokių sričių, kur reikalingi papildomi integruoti tyrimai, yra socializacijos ir naujokų prisitaikymo organizacijoje. Prisitaikymo naujame darbe tyrimai dažniausiai orientuojasi tik į situacinių faktorių (pvz.: informacijos suteikimas, mentoriaus skyrimas ir pan.) poveikį šiam reiškiniui, ir mažai dėmesio skiria individualiems faktoriams ar jų sąveikai, todėl norint nuspėti sėkmingą prisitaikymą darbe svarbu nagrinėti ir asmenybinius faktorius (Saks ir Ashforth, 1997).

Z. Kurutienė (2006) pastebėjo, kad adaptacijos sėkmė priklauso nuo asmenybės savybių, socialinės aplinkos reikalavimų ir palaikymo, asmens identiteto, vertybių bei tikrovės suvokimo (Kurutienė, 2006). Tyrimų analizuojančių adaptacijos darbe ir asmenybės konstruktų ryšius nėra labai daug. Gana yra sunku pastebėti, kokios asmenybės charakteristikos yra susijusios su adaptacijos naujame darbe reiškiniu, kokios savybės prisideda prie lengvesnės ir geresnės adaptacijos.

Vieni autoriai teigia, kad adaptacija darbe siejasi su tokiomis savybėmis kaip susvetimėjimas, darbinis atitolimas (Hirschfeld ir kt., 2000). Adaptacijos darbe procesą gerina ekstraversija (Wahat ir kt., 2009), realistinis požiūris į save, į aplinką, į savo darbus (Bauer, Green, 1994), didesnis saviveiksmingumas (Bauer ir kt., 2007; Jimmienson ir kt., 2004; Jones, 1986;). Dėl kylančių darbe neigiamų emocijų, darbuotojai dažnai imasi atmetimo, aplinkos vengimo strategijų, impulsyviai bendrauja su kolegomis, kas slopina teigiamą adaptaciją darbe (Rosse ir Miller, 2000).

T.N. Bauer ir kt. (2007) teigė, kad prisitaikymo organizacijoje tipai (vaidmenų aiškumą, saviveiksmingumą ir socialinį priėmimą) turi būti laikomi pagrindiniais naujoko socializacijos indikatoriais. Šis procesas svarbus, nes jo rezultatai rodo geresnį požiūrį į darbą, geresnį darbo atlikimą ir sumažina organizacijos palikimo tikimybę. Pastebėta, kad darbuotojai turintys aukštą saviveiksmingumą labiau pasitiki savimi, gali pasiekti pagrindinius jų darbo tikslus, yra labiau pasitenkinę darbu, įsipareigoję organizacijai ir mažiau nori išeiti iš darbo (Bauer ir kt., 2007; Song ir Chathoth, 2010). Bendras saviveiksmingumas siejasi su organizacinės socializacijos rezultatais, ypač su darbo atlikimu, o nauji darbuotojai, pasižymintys žemu saviveiksmingumu yra jautresni išorinei įtakai (pvz. pradžios stresui, tokiam kaip vaidmenų konfliktas), kas sąlygoja jų didesnį lankstumą, nei naujokai su aukštesniu saviveiksmingumu (Saks, Asforth, 2000, cit pgl. Song, Chathoth, 2010).

V. Kvietkauskaitės (2010) atliktame tyrime taip pat buvo rastos organizacinės socializacijos ir saviveiksmingumo sąsajos. Pastebėta, kad moterys, pasižyminčios aukštesniu saviveiksmingumu, geriau socializuojasi organizacijoje. Vyrų grupėje tokių reikšmingų skirtumų nerasta. Galima teigti, kad aukštesnį saviveiksmingumą turintys darbuotojai geriau supranta, kaip veikia organizacija bei greičiau mokosi ir perima naujus dalykus (Kviekauskaitė, 2010). Tačiau Z.

Song ir P.K. Chathoth (2010) mano, kad trūksta empirinių faktų parodančių prisitaikymo darbe bei organizacinės socializacijos ir vidinių asmenybės konstuktų, tokių kaip saviveiksmingumas ryšį.

Taip pat tyrimuose buvo rasta, kad darbuotojai, kurie turėjo geresnę su pokyčiais susijusią informaciją ir aukštesnį su pokyčiais susijusį saviveiksmingumą pasižymėjo aukštesne psichologine gerove, įsipareigojimu klientui, ir pasitenkinimu darbu pokyčių metu, kitaip sakant, pokyčių tolerancija didina organizacinį įsipareigojimą (Jimmienson ir kt., 2004).

Pastebėta, kad asmenybiniai skirtumai tokie kaip proaktyvus elgesys, nuostatos ir kt. gali įtakoti prisitaikymą, socializaciją darbe (Griffin ir kt., 2000; Kim ir kt., 2009; Saks ir Ashforth, 1997; Žukauskiatė, 2008). I. Žukauskaitės (2008) atliktame tyrime buvo pastebėta, kad darbuotojų, kurie ketina dirbti organizacijoje trumpiau, socializacijos rodikliai, palyginus su darbuotojų, kurie planuoja dirbti organizacijoje ilgiau, buvo žemesni, t.y. jie pasižymėjo didesniu nerimu darbe bei mažiau palankiomis nuostatomis į šį darbą (Žukauskaitė, 2008). Taip pat adaptacija darbe siejasi ir su lūkesčių klausimu, yra pastebėta, kad mažesnių lūkesčių turėjimas veda prie geresnių socializacijos rezultatų, didesnio pasitenkinimo darbu ir mažesnės darbuotojų kaitos (Buckley ir kt., 1998).

Naujokai su proaktyvia asmenybe susikuria tokią darbo aplinką, kurioje gali kūrybiškai veikti, kas paskatina jų pasitenkinimo karjera jausmą ir suvokimą, kad jie yra vidinė organizacijos dalis (Kim, ir kt., 2009). Naujokai, kurie laikosi aktyvaus, o ne pasyvaus požiūrio į savo naujus darbo vaidmenis, turi sklandesnį prisitaikymo periodą ir daugiau teigiamų asmeninių rezultatų (Kammeyer-Mueller ir Wanberg 2003; Morrison 1993, cit. pgl. Kim ir kt., 2009). Pvz., naujokai, kurie proaktyviai siekia informacijos, susijusios su jų darbo patirtimi, geriau įvaldo užduotis, prisiima vaidmenis, turi geresnę socialinę integraciją. Naujoko proaktyvumas taip pat siejasi su dar viena teigiama savybe – žinių įgijimu (Ashforth ir kt. 2007, cit. pgl. Kim ir kt., 2009). Taigi kūrybiškumas gali padėti naujiems darbuotojams efektyviai adaptuotis jų darbe, bei siekti didesnio pasitenkinimo karjera. Proaktyvi asmenybė yra teigiamai susijusi su naujokų suvokiamu vidiniu statusu. Šie rezultatai rodo, kad naujokai su proaktyvia asmenybe gali greičiau adaptuotis ir suprasti naujus aplinkos lūkesčius, kas sąlygoja jausmo, jog esi vidinis organizacijos narys, vystymąsi. Organizacijos, kurios nori padidinti kūrybiškumą ir inovatyvumą gali būti daug sėkmingesnės jeigu jos pritrauks žmones su proaktyviomis asmenybėm (Kim ir kt., 2009).

Analizuojant didžiojo penketo savybių ir organizacinės socializacijos ryšius buvo pastebėta, kad ne visos penkios savybės siejąsi su prisitaikymu naujame darbe. J. Velžienės (2009) atliktame tyrime buvo rasta, kad su organizacinės socializacijos konstruktu reikšmingai teigiamai siejosi sutariamumas (r=0,327), ekstraversija (r=0,238) ir atvirumas patyrimui (r=0,172). Nors

koreliacijos gan silpnos, tačiau, manoma, kad ekstravertiški, sutariantys su aplinkiniais ir atviresni patyrimui darbuotojai geriau socializuosis organizacijose. Todėl siekiant sulaukti geresnio darbuotojų prisitaikymo naujame darbe svarbu atrankos metu atkreipti dėmesį į kandidatų asmenybės savybes (Velžienė, 2009).

Taigi pastebima, kad asmenybės savybės, vidiniai individo veiksniai vienaip ar kitaip veikia ir siejasi su prisitaikymu naujame darbe, tačiau pagrindinė problema yra ta, kad jiems skiriama mažai dėmesio ir mokslinių tyrimų šioje problematikoje pastebima mažai.

1.1.5.2. Individualūs skirtumai ir adaptacija darbe

Ne tik darbuotojų asmenybės charakteristikos siejasi su adaptacijos darbe efektyvumu, bet prisitaikymas darbe priklauso ir nuo kitų charakteristikų: lyties, amžiaus, darbo trukmės bei patirties ir kt.

Pirmoje ir ne pirmoje darbovietėje dirbančių asmenų socializacija susijusi su skirtingais veiksniais. Darbo patirties neturinčių asmenų socializacijos rodiklius geriausiai prognozuoja darbuotojų ir jų vadovų santykių kokybė, teigiamos nuostatos darbo atžvilgiu, darbo grupės dydis ir menka inovacinės kultūros raiška. Darbo patirtį turinčių asmenų socializacijos sėkmingumą geriausiai prognozuoja dalyvaujantis vadovavimo stilius ir darbo grupės dydis, t.y. tiksliau jos mažumas. Dirbantieji pirmoje darbovietėje gauna daugiau informacijos apie organizaciją, bet patiria ir didesnį nerimą susijusį su nauju darbu (Žukauskaitė ir Bagdžiūnienė, 2008).

Prisitaikymą darbe veikia ir naujo darbuotojo amžius. Kaip pastebėjo S. Raghuram ir kt. (2001) prisitaikymo prie virtualaus darbo pobūdis skiriasi priklausomai nuo darbuotojo amžiaus: vyresni darbuotojai teigiamiau reaguoja į tarpasmeninį pasitikėjimą ir jiems mažiau svarbu yra įvertinimo kriterijų aiškumas, taip pat jiems yra svarbiau galimybė dirbti nepriklausomai, t.y. nutolus nuo vadovybės. Tai gali būti paaiškinta tuo, kad vyresni darbuotojai turi didesnį autonomijos poreikį (Raghuram ir kt., 2001). C. Niessen ir kt. (2010) teigė, kad vyresnio amžiaus darbuotojams yra sunkiau prisitaikyti prie organizacinių pokyčių, tuo pačiu ir prie naujo darbo, kaip vieno iš pokyčių darbinėje veikloje rūšių.

Kalbant apie lyčių skirtumus, tyrėjai atrado, kad vyrams organizacinis susietumas labiau yra labiau nuspėjantis prisitaikymą darbe faktorius nei moterims. Nors, kita vertus, šiame tyrime buvo pastebėta, kad moterims apskritai yra lengviau adaptuotis darbe nei vyrams (Raghuram ir kt., 2001). T.A. Scandura ir M. J. Lankau (1997) pastebėjo, kad moterys, kurios dirba pagal

lankstų darbo grafiką, turi aukštesnį įsipareigojimo organizacijai lygį ir aukštesnį pasitenkinimą darbu, lyginant su moterimis, kurios dirba fiksuotą darbo laiką (cit. pgl. Raghuram ir kt., 2001), taigi galima daryti išvadą, kad jos ir geriau adaptuojasi. Galima teigti, kad virtualus darbas labiau atitinka moterišką rolę.

Kiti tyrimai rodo, kad yra skirtumai tarp lyčių organizacinės socializacijos darbo mokymų, ateities perspektyvų ir bendradarbių paramos subskalėse: moterys pasižymėjo reikšmingai didesniais darbo mokymų (Kvietkauskaitė, 2010, Song ir Chathoth, 2010), ateities perspektyvų (Kvietkauskaitė, 2010) ir bendradarbių paramos (Taormina, 1999) įverčiais.

Apibendrinus teorinę medžiagą matoma, kad geresnis prisitaikymas naujame darbe dažniau stebimas jaunesnių darbuotojų bei moterų imtyse. Taip pat geresnei adaptacijai įtakos turi ankstesnė darbinė patirtis bei patyrimas. Tačiau dažniau pastebimi kokybiniai prisitaikymo darbe skirtumai tarp skirtingo amžiaus, lyties bei darbinės patirties grupių.

1.2. Aš – koncepcija: Kertinis savęs vertinimo konstruktas

Aš koncepcija (angl. *self-concept*) – tai asmens įsitikimas apie jo turimas savybes ir šių savybių vertinimas. Šis konstruktas padeda nustatyti asmens tapatybę (Salomon, 2004). Kitaip tariant, savojo Aš samprata – tai „žmogaus atsakymai į klausimą „kas aš esu?“ (cit. pgl. Myers, 2008, p. 57), „kaip aš jaučiu save?“ (Campbell ir kt., 2003). Aš koncepcijos autorius C.Rogers šį konstruktą apibrėžė kaip įsitikinimų apie savo kilmę, unikalias savybes ir tipišką elgesį visumą. Tai asmens psichinis savęs vaizdo paveikslas (Weiten, 2011, p. 470).

T. A. Judge ir kt. (2002) iškėlė prielaidą, jog Aš koncepcijos komponentai savivertė (angl. *self-esteem*), kontrolės lokusas (angl. *locus of control*), neurotiškumas (angl. *neuroticism*) ir bendras saviveiksmingumas (angl. *generalized self-efficacy*) teoriškai gali būti sujungti į vieną konstruktą, nes yra tarpusavyje labai susiję. Atlikto tyrimo rezultatai patvirtino šią prielaidą, nes visi šie keturi konstruktai stipriai koreliavo tarpusavyje bei stebimas tam tikras šių konstruktų persidengimas vienas su kitu, o faktorinė analizė išskiria vieną faktorių (Judge ir kt., 2002). Bendrai koreliacijos tarp šių keturių konstruktų svyruoja nuo 0,47 iki 0,86, o koreliacijų vidurkis yra 0,61. Taip pat viena iš šio tyrimo studijų parodė, kad šie bruožai negali būti laikomi atskirais ir jie yra indikatoriai aukštesnio bendrumo konstrukto (Judge ir kt., 2002). Taigi šių tyrimų rezultate buvo sukurtas naujas bendresnis, šiuos bruožus apjungiantis konstruktas – kertinis savęs vertinimas (KSV) (angl. *core self-evaluations, CSE*).

Dėl šių bruožų bendrumo KSV yra kertinis asmens vertės, veiksmingumo ir galimybių įvertis. Manoma, kad individai, kurių KSV yra aukštas yra gerai prisitaikę, pozityvūs, pasitikintys savimi, veiksmingi ir tiki savo jėgomis, kas bendrai paėmus kyla iš aukštų savivertės, emocinio stabilumo ir bendro saviveiksmingumo bei vidinio kontrolės lokuso įverčių. Trumpai tariant, manoma, kad aukšta savivertė ir kiti baziniai bruožai kyla iš plačios, bendros teigiamos savigarbos, rūpesčio savimi (Judge ir kt., 2003).

KSV yra platesnis konstruktas nei vien savivertė, nes jis taip pat apima asmens tikėjimą savo gebėjimais (galimybė kontroliuoti gyvenimą) ir asmens kompetencijas (vykdymą, veikimą, įveiką, atkaklumą ir sėkmingą įgyvendinimą) ir bendrą jausmą, kad gyvenimas individui bus geras (Judge ir kt., 2009).

Kertinį savęs vertinimą sudaro tokios asmenybės koncepcijos:

- Savivertė – bendras vertinimas savęs kaip asmens (remiantis Harter, 1990);
- Kontrolės lokusas – tikėjimas apie asmeniui įvykusių įvykių priežastis – vidinis kontrolės lokusas, kai individas mato įvykius lyg jie būtų priklausomi nuo jo elgesio (remiantis Rotter, 1996);
- Neurotiškumas – tendencija turėti neigiamą kognityvinį stilių ir koncentracija ties neigiamais savo aspektais (remiantis Watson, 2000);
- Saviveiksmingumas – įvertinimas, kaip gerai asmuo gali veikti įvairiose situacijose (remiantis Locke, McClear, Knight, 1996) (cit. pgl, Judge ir kt., 2003).

Šio konstrukto autoriai siūlo kertinį savęs vertinimą taikyti analizuojant darbo psichologijos klausimus, nes per pastaruosius metus atlikti KSV tyrimai parodė, kad jis geriau paaiškina darbo ir kitų sričių pasiekimus nei individualūs bruožai (Judge, 2009). Autorių nuomone, vieno bruožo tyrimuose mokslininkai dažnai susikoncentruoja tik ties ta viena savybe ir tokiu atveju dažnai ignoruojami kiti skirtingi bruožai, kurie tiria tą patį fenomeną, dėl to gaunami labiau riboti ir siauresni tyrimų rezultatai (Judge ir kt., 2002). Keturių matavimų longitudiniai tyrimai parodė, kad KSV yra gan stabilus konstruktas (Dormann ir kt., 2006). Autoriai teigia, kad nors ir sudėtinės savivertės, saviveiksmingumo, kontrolės lokuso ir neurotiškumo skalės geriau nuspėja tokius konstruktus kaip suvokiamas darbo sudėtingumas, teigiamas emocionalumas, asmeninis pasitikėjimas ir tikėjimas pasauliu, tačiau KSV yra tinkamesnis ir praktiškesnis konstruktas organizaciniuose tyrimuose, kai dažnai yra stebimas laiko stygius. Tačiau, kai siekiama gilesnės analizės patariama naudotis sudėtine kiekvieno iš konstruktų vertinimo skale (Gardner ir Pierce, 2009).

Naujo Kertinio savęs vertinimo konstrukto psichometriniai rodikliai gan geri, o tyrimai rodo, kad dažniausiai jis naudojamas tiriant asmenis veikiančius darbinėje aplinkoje. Dėl to ir šiame tyrime buvo nuspręsta vertinant Aš koncepciją naudotis būtent KSV kosntruktu, kaip rekomenduotinu naudoti darbo situacijų vertinime. Tad lieka išsiaiškinti, su kokiais darbo psichologijos ir kitais veiksniais yra susijęs šis konstruktas bei, kokie yra galimi ryšiai su prisitaikymu naujame darbe.

1.3. Kertinis savęs vertinimas ir prisitaikymas darbe

Išanalizavus organizacinės psichologijos krypties tyrimus, buvo pastebėta, kad kertinis savęs vertinimas reikšmingai nuspėja pasitenkinimą darbu (Broucek, 2005; Judge ir kt., 1998; Judge ir Hurst, 2007; Judge ir kt., 2009; Judge, 2009) ir darbo atlikimą (Erez ir Judge, 2001; Judge ir kt. 2002; 2009; Judge ir Bono, 2001; Judge ir Hurst, 2007). Be kita ko pastebėta, kad kertinis savęs vertinimas geriau prognozuoja tokius rezultatus: darbo motyvaciją, darbo atlikimą, pasitenkinimą darbu ir stresą, negu individualūs bruožai (Judge, 2009). Kadangi minėti veiksniai yra prisitaikymą darbe nuspėjantys rodikliai, galime kelti prielaidą, kad KSV siesis su prisitaikymu darbe.

Individai su aukštu KSV geriau atlieka savo darbą, turi sėkmingesnę karjerą, labiau pasitenkinę savo darbu ir gyvenimu, turi žemesnius streso ir konfliktų įverčius, geriau susidoroja su kliūtimis ir daugiau mato privalumų ir galimybių. Aukšti KSV įverčiai atspindi pozityvią Aš-koncepciją ir siejasi su darbiniais ir nedarbiniais kriterijais, įskaitant ir padidėjusį pasitenkinimo darbu ir gyvenimu lygį, geresnį darbo atlikimą, aukštesnė darbo motyvaciją ir aukštesnes pajamas (Erez ir Judge, 2001; Judge ir Hurst, 2007).

T. Stumpp ir kolegų (2010) atliktame tyrime gauti rezultatai parodė, kad KSV siejosi su įsipareigojimu organizacijai (r=0,46). Be kita ko, tyrimo rezultatai atskleidė, kad individai, kurie save suvokia teigiamiau yra ne tik labiau patenkinti savo darbu bei karjera, bet ir jie gauna didesnes mėnesines pajamas ir dažniau būna paaukštinti (Stumpp ir kt., 2010).

Taip pat pastebėta, kad aukšti KSV rodikliai siejasi su sumažėjusiu stresu ir perdegimu darbe (Best, Stapleton and Downey, 2005, cit. pgl Judge, 2009), konstruktyvesnėmis reakcijomis į grįžtamąjį ryšį (Bono and Colbert, 2005, cit. pgl Judge, 2009), geresniu klientų aptarnavimu (Salvaggio ir kt., 2007, cit. pgl Judge, 2009), didesniais ketinimais ieškotis darbo, kai jo netenkama (Wanberg, Glomb, Song ir Soreson, 2005, cit. pgl. Judge, 2009), geresniu prisitaikymu prie tarptautinių užduočių (Johnson ir kt., 2003, cit. pgl. Judge, 2009) ir su darbo-šeimos konflikto sumažinimu (Boyar ir Mosley, 2007, cit. pgl Judge, 2009). T.A. Judge ir kt.,

(2000) pastebėjo, kad individai su teigiamu savęs vertinimu ne tik suvokė savo darbus kaip turinčius daugiau vidinių charakteristikų, jie greičiau nurodė iššūkius keliančius darbus (daugiau yra kompleksinio pobūdžio darbų).

Analizuojant Kertinio savęs vertinimo konstruktą autoriai tyrė ne tik darbuotojus, bet ir studentus bei jų sėkmę ir pasitenkinimą akademine veikla. Tyrimuose rasta, kad aukšti Kertinio savęs vertinimo įverčiai koreliuoja su aukštesniais studentų įvertinimais ir su išsilavinimo lygiu (Judge ir Hurst, 2007a, cit. pgl Judge, 2009). Taip pat turintiems aukštą KSV jaunuoliams jų studijų įvertinimų vidurkis teigiamai siejosi su nuspėjamu jų atlygiu, kai tuo tarpu žemo KSV jaunuolių nebuvo rastas ryšys tarp įvertinimų vidurkio ir pajamų (Judge, 2009). W.G. Broucek (2005) tyrė pirmakursius studentus, kaip studijų proceso naujokus. Gauti rezultatai parodė reikšmingas KSV koreliacijas su studentų pasitenkinimu studijomis (r=0,4-0,45), pasitenkinimu gyvenimu (r=0,53) ir studijų rezultatais (r=0,28). Koreliacija tarp studentų rezultatų ir KSV rodo, kad tai reikšmingas konstruktas naujokams, ir tai galėtų būti studentų sėkmę nuspėjantis faktorius. Autorius pastebi, kad pirmakursių studentų orientacijos programos yra sėkmingos ir naudingos geresnes studentų integracijai (Broucek, 2005).

Kalbant bendrai apie Aš koncepciją autoriai teigia, kad skirtingos aš koncepcijos struktūros labiau siejasi su geresniu prisitaikymu, kiti teigia, kad bendra Aš koncepcija padidina psichologinį prisitaikymą. Teigiami Aš koncepcijos aspektai yra svarbesni kriterijai psichologiniam prisitaikymui nei neigiami, nes individai tokiu būdu kaupia teigiamas žinias apie save (Campbell ir kt., 2003). Tokią mintį patvirtina ir M.C. Fuentes ir kt. (2011) atliktas tyrimas su 12-17 m. paaugliais, kurio metu buvo pastebėta, kad aukštesni Aš koncepcijos balai siejosi su geresniu psichologiniu prisitaikymu, gerais asmeniniais įgūdžiais ir mažesniu kiekiu elgesio problemų. Rezultatai patvirtino mintį, kad aš koncepcija yra esminis teorinis konstruktas, kuris stipriai siejasi su psichologiniu prisitaikymu paauglystėje (Fuentes ir kt., 2011).

Manoma, kad jeigu žmonės suvokia save kaip vertingus ir naudingus, tai jie gali susidoroti su kritiniais gyvenimo momentais, darbines ir gyvenimo situacijas gali vertinti pozityviai (Broucek, 2005), todėl galima teigti, kad kertinis savęs vertinimas – kaip pozityvaus aš vaizdo indikatorius – gali prognozuoti ir prisitaikymą naujame darbe, kuris laikomas stresuojančiu ir kritiniu gyvenimo momentu.

Nors nėra tiesioginių kertinio savęs vertinimo ir organizacinės socializacijos ar prisitaikymo darbe sąsajų tyrimų, tačiau buvo rasta, kad kertinis savęs vertinimas neigiamai siejasi su darbiniu stresu (Brunborg, 2008). Taip pat pastebėta, kad darbuotojai su aukštesniu KSV suvokia mažiau stresorių, patiria mažiau įtampos kontroliuojant stresorius ir naudoja mažiau vengiančią

įveiką. Šiame tyrime buvo pastebėta, kad individai su aukštesniu KSV lygiu ir emociniu stabilumu yra ypač linkę suvokti savo darbo aplinką teigiamai (Kammeyer-Mueller ir kt., 2009). K.L. Kahn ir P. Byosiere (1992, cit. pgl Brunborg, 2008) teigė, kad kontrolės lokusas siejasi su darbiniu stresu, t.y. individai su vidiniu kontrolės lokusu lengviau susidoroja su darbiniu stresu ir turi aukštesnius sveikatos ir gerovės rodiklius, palyginus su individais su išoriniu kontrolės lokusu. Tas pats pastebėta ir siejant savivertę su stresu darbe: turintys žemą savivertę asmenys tikėtina prasčiau susidoros su stresu darbe (Brunborg, 2008), todėl galima sakyti, kadangi naujas darbas yra stresą keliantis įvykis, tai kontrolės lokusas bei savivertė tokiu būdu yra ir svarbūs veiksniai prisitaikymui naujame darbe.

Todėl įvertinus tai, kad naujo darbo patirtis ir įsiliejimas į jį yra stresuojantis įvykis, todėl galime kelti prielaidą, kad kertinis savęs vertinimas teigiamai siesis su organizacine socializacija, t.y. prisitaikymu naujame darbe.

Taip pat šio konstukto autoriai teigia, kad aukštesni kertinio savęs vertinimo įverčiai sąlygoja geresnį prisitaikymą aplinkoje (Judge ir kt., 2003), tai tikėtina, kad KSV siesis ir su geresne naujų darbuotojų adaptacija.

Nors tiesioginių Kertinio savęs vertinimo ir prisitaikymo naujame darbe ryšių literatūroje nebuvo rasta, tačiau daugelis autorių teigia, kad Aš koncepcija ir tuo pačiu KSV siejasi su psichologiniu prisitaikymu aplinkoje. Apibendrinant, kadangi Kertinis savęs vertinimas teigiamai koreliuoja su pasitenkinimu darbu ir organizaciniu įsipareigojimu, tai galima spėti, jog teigiamai siesis ir su organizacine socializacija, nes tiek pasitenkinimas darbu, tiek įsipareigojimas organizacijai yra teigiamos organizacinės socializacijos rezultatai.

1.4. Naujo darbuotojo sąvoka

Naujas darbuotojas – asmuo, pradėjęs dirbti organizacijoje. Manoma, kad socializacija, naujo darbuotojo periodas, apima pirmuosius darbo organizacijoje metus (Žukauskaitė, 2009). C. Filstad (2004) atliktas tyrimas parodė, kad naujokai norėtų būti tokiais laikomi mažiausiai 12 mėn. nuo įsidarbinimo, o per tą laikotarpį jie galėtų praktikuotis savo darbe, įskaitant bandymus ir klaidų darymą (cit. pgl. Žukauskaitė, 2009). Tačiau buvimo nauju darbuotoju trukmė daugelyje tyrimų skiriasi priklausomai nuo t.t. veiksnių. I.Žukauskaitė (2009) savo disertaciniame darbe nauju darbuotoju laikė asmenis, dirbančius išbandomuoju laikotarpiu, t.y. 3 mėn. (Žukauskaitė, 2009), tačiau įvairių šalių autorių tyrimuose organizacijos naujoko laikotarpis, kurio metu yra matuojama prisitaikymas naujame darbe, svyruoja nuo 1 iki 10 mėn. (Jones, 1986;

Saks ir Ashforth, 2000; Song ir Chathoth, 2010). Tokį neįprastai ilgesnį buvimo naujoku laikotarpį autoriai renkasi argumentuodami, kad atsižvelgus į įvairius individualius skirtumus ir skirtingas darbo specifikas prisitaikymas darbe vyksta ne vienodu tempu ir kai kuriais atvejais tik pradėjus ilgesniam laikui naujokas būna praėjęs socializacijos procesą (Jones, 1986; Song ir Chathoth, 2010).

Individai, dirbantys greitai augančiose organizacijose, greičiau praranda savo kaip naujoko statusą, nei tie, kurie dirba lėtai augančiose organizacijose. Taip pat pastebėta, kad suvokimas darbuotojo kaip naujoko labiau priklauso nuo darbuotojų kaitos organizacijoje, negu nuo to darbuotojo praleisto faktinio laiko organizacijoje. Taip pat pastebėta, kad greitai augančiose organizacijose naujokai labiau aprūpinami informacija, patarimais nei lėčiau augančiose įmonėse. Naujokai greit augančiose organizacijose turi mažiau laiko pasinaudoti savo kaip naujoko statusu, klausinėjant, gaunant informaciją, treniruojantis ar darant klaidas. Jie greičiau netenka naujoko statuso ir tam būdingų privilegijų. Lėtai augančiose organizacijose naujokai ilgiau išlaiko savo tokį statusą ir bendradarbiai lengviau toleruoja jų klaidas, pasiteisinimus, leidžia jiems klausinėti, ilgiau treniruotis. Tačiau tai ne visada atneša pliusų, nes dažnai toks darbuotojas yra nelaikomas pilnaverčiu komandos nariu ir į jo idėjas ir pasiūlymus kolegos gali neigiamai reaguoti (Rollag, 2007).

Nors organizacinė socializacija gali trukti visą darbinį laikotarpį toje įmonėje (Taormina, 1997), praktikoje ji dažniausiai siejama su bandomuoju laikotarpiu organizacijoje (iki 3 mėn.) (Žukauskaitė, 2008; Žukauskaitė, 2009), tačiau, atsižvelgus į individualius asmenų ir darbo specifikos skirtumus, šiame tyrime buvo nuspręsta vertinti darbuotojus dirbančius pirmuosius 6 mėn. šiame naujame darbe. Tokiu būdu tikimasi, kad naujokai bus labiau susipažinę su savo darbo vaidmenimis ir praėję socializacijos procesą.

1.5. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai ir hipotezės

Ir tyrėjai, ir praktikai daug daugiau dėmesio skiria ne vidiniams psichologiniams, bet išoriniams organizaciniams veiksniams, nuo kurių priklauso darbuotojų adaptacija. Tačiau kai kuriuose tyrimuose atkreiptas dėmesys į prisitaikymo darbe sąsajas su asmenybės savybėmis, pavyzdžiui saviveiksmingumu, savivarte, ekstraversija, sutariamumu ir atvirumu patyrimui (Bauer ir kt., 2007; Juodraitis ir kt., 2004, Velžienė, 2008, ir pan.). Visgi apibendrinant mokslinę literatūrą analizuojama tema galima pastebėti, kad psichologiniai prisitaikymo naujame darbe aspektai nepelnytai menkai tyrinėti.

Kaip minėta, viena iš integralių ir, palyginti, mažai dar tyrinėtų asmenybės charakteristikų yra Kertinis savęs vertinimas (angl. *core self-evaluations*). Tad šio darbo dalykas – adaptacijos darbe sąsajos su aš koncepcija – Kertiniu savęs vertinimo konstruktu.

Tyrimo objektas – nauji verslo organizacijos darbuotojai, dirbantys šiame darbe iki 6 mėnesių laiko (toliau tekste – „naujokai“).

Tyrimas papildys ir patikslins turimas žinias apie naujokų prisitaikymą darbo vietoje. Be to, jis turės ir praktinės naudos, nes rezultatai gali būti naudingi, tobulinant prisitaikymo darbe programas. Taip pat tyrimo metu bus išbandyta Lietuvoje dar nenaudota Kertinio savęs vertinimo metodika.

Tyrimo tikslas – atskleisti sąsajas tarp darbuotojo prisitaikymo darbe ypatumų ir jo turimos Aš koncepcijos, t.y. Kertinio savęs vertinimo. Prisitaikymo ypatumai operacionalizuojami kaip organizacinės socializacijos komponentų – mokymosi, supratimo, bendradarbių paramos, ateities perspektyvų – subjektyvus įvertinimas. Kitaip tariant, apie asmens prisitaikymą darbe bus sprendžiamas pagal tai, kaip jis vertina jam suteiktas galimybes mokytis, patirtą tarpusavio supratimą ir paramą, ateities perspektyvas.

Ieškant sąsajų tarp išvardintų socializacijos ir Kertinio savęs vertinimo, kuris apima saviveiksmingumo, savivertės, kontrolės lokuso ir emocinio stabilumo komponentus, buvo suformuluoti tokie tyrimo uždaviniai:

1. Atlikti organizacinės socializacijos komponentų vertinimą, atskleidžiantį naujokų prisitaikymo darbo vietoje ypatumus;

2. Palyginti naujokų prisitaikymo ypatumus pagal lytį, amžių, darbo patirtį bei adaptacinės programos organizacijoje buvimą/nebuvimą;

3. Atlikti tiriamųjų Kertinio savęs vertinimo matavimus;

4. Išanalizuoti sąsajas tarp prisitaikymo darbe ir savęs vertinimo ypatumų.

Keliamos hipotezės:

1. Prisitaikymo darbe ypatumai yra susiję su tiriamųjų lytimi, amžiumi ir darbine patirtimi:

1.1. Moterys pasižymi aukštesniais prisitaikymo naujame darbe įverčiais nei vyrai;

1.2. Jaunesni tiriamieji pasižymi aukštesniais prisitaikymo darbe rodikliais;

1.3. Ilgesnę ankstesnę darbinę patirtį turėję naujokai turi aukštesnius prisitaikymo darbe įverčius.

2. Naujokų prisitaikymas darbe ir visi jo komponentai (darbuotojų mokymas, supratimas, bendradarbių parama ir ateities perspektyvos) yra susiję su Kertiniu savęs vertinimu:

3. Kertinis savęs vertinimas teigiamai prognozuos prisitaikymą naujame darbe ir visus jo komponentus (darbuotojų mokymą, supratimą, bendradarbių paramą ir ateities perspektyvas).

2. METODIKA

Tyrimo dalyviai

Tyrime dalyvavo 97 įvairių verslo organizacijų nauji darbuotojai, dirbantys šiame darbe ne ilgiau nei 6 mėn. Iš jų 38 (39,2 proc.) vyrai ir 59 moterys (60,8 proc.). Amžiaus vidurkis – 24,37 metai (SD – 4,053), jauniausias dalyvis 19 metų, vyriausias – 49 metų amžiaus. Daugiausia tiriamųjų turi įgiję aukštąjį išsilavinimą (67 proc.), perpus mažiau – vidurinį išsilavinimą (30,9 proc.). Tiriamųjų šeiminė padėtis buvo pasiskirsčius taip: vedęs/ištekėjusi – 11,3 proc., nevedęs/netekėjusi – 69,1 proc., gyvenantis (-i) partnerystėje – 19,6 proc.

Tyrimo dalyviai vidutiniškai šioje organizacijoje buvo išdirbę 2,37 mėn. (SD = 1,449). Tuo tarpu bendros darbinės patirties vidurkis buvo 35,62 mėn. (SD = 36,98, Min. – 1 mėn., maks. – 180 mėn.).

Įvertinimo būdai

Kertinis savęs vertinimas (angl. Core Self-Evaluations)

Aš koncepcijos kintamojo įvertinimui buvo naudota Kertinio savęs vertinimo metodika. Kadangi T. A. Judge ir kt. (2003) pasiūlytas konstruktas Kertinis savęs vertinimas (angl. *core self-evaluations*) Lietuvoje netyrinėtas, nėra mokslinių rekomendacijų, kuriomis remiantis būtų galima atlikti tikslų konstrukto vertimą į lietuvių kalbą. Siūlomas vertimas – Kertinis savęs vertinimas. Klausimyno versija anglų kalba yra laisvai prieinama T.A. Judge ir kt. (2003) straipsnyje. Klausimynas iš anglų kalbos verstas dvigubo (atgalinio) vertimo būdu. Jį sudaro 12 klausimų (žr. priedą nr. 1), kurie vertinami atsakymais pagal Likerto skalę nuo 1 - „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“.

Autorių pirminiame klausimyno psichometrinių rodiklių vertinime Cronbach alpha rodikliai visų matavimų metu buvo aukštesni už 0,8 (vidutiniškai 0,84) (Judge ir kt., 2003). Atlikus klausimyno tinkamumo naudoti žvalgomąjį tyrimą buvo apklaustas 31 dirbantis asmuo. Klausimyno vidinio suderinamumo rodiklis Cronbach alpha buvo lygus 0,695. Šis rodiklis rodo, kad skalė, išversta į lietuvių kalbą, yra tinkama naudoti moksliniams tyrimams. Šio tyrimo rezultatai parodė, kad Kertinio savęs vertinimo skalės vidinio suderinamumo rodiklis Cronbach alpha = 0,844.

Organizacinė socializacija (angl. organizational socialization)

Organizacinė socializacija arba kitaip prisitaikymas darbe vertinamas R.J. Taormina (2004) sukurtu Organizacinės socializacijos inventoriumi (angl. *Organizational Socialization Inventory*). Šį klausimyną, gavusi autorių sutikimą, į lietuvių kalbą vertė ir pirminę adaptaciją atliko J.Velžienė (2009). Šios autorės atliktame tyrime bendras klausimyno vidinis patikimumas buvo aukštas (Cronbach α=0,93), o atskirų subskalių Cronbach α svyravo nuo 0,74 iki 0,88. Šiame tyrime bendros Organizacinės socializacijos skalės vidinis patikimumas Cronbach alpha = 0,945.

Klausimyną sudaro 20 teiginių, kurie matuoja bendrą organizacinės socializacijos rodiklį. Atskirus organizacinės socializacijos komponentus matuoja sudarytos keturios subskalės:

1. Darbuotojų mokymai, lavinimas – tai, kaip gerai kompanija paruošė darbuotoją atlikti darbą (pvz.: „Ši organizacija puikiai išmokino mane dirbti savo darbą“). Subskalės Cronbach alpha – 0,858.

2. Supratimas – matuoja kaip gerai darbuotojas suvokia organizacijos funkcionavimo mechanizmus ir veikimo joje būdus (pvz.: „Labai gerai žinau, kaip šioje organizacijoje atliekami darbai“). Subskalės Cronbach alpha – 0,868.

3. Bendradarbių palaikymas – vertina darbuotojo sutariamumą su kitais organizacijos nariais (pvz.: „Kiti darbuotojai darbe man padėjo įvairiausiais būdais“). Subskalės Cronbach alpha – 0,906.

4. Ateities perspektyvos – vertina darbuotojo ilgalaikį požiūrį į organizaciją, įskaitant ketinimą pasilikti organizacijoje bei organizacijos teikiamas naudas, t.y. atlygį bei apdovanojimus (pvz.: „Šioje organizacijoje yra daug galimybių padaryti gerą karjerą“). Subskalės Cronbach alpha – 0,804.

Kiekvienai iš subskalių įvertinti skiriama po 5 teiginius, bendras klausimyno teiginių skaičius – 20. Tiriamieji turėjo įvertinti kiekvieną klausimą pagal Likerto skalę nuo 1 - “visiškai nesutinku” iki 7 - “visiškai sutinku”.

Siekiant įvertinti bendrą naujoko prisitaikymo darbe balą į klausimyną buvo įtrauktas klausimas: „10 balų skalėje įvertinkite kiek, atsižvelgiant į visą Jūsų turimą informaciją, užmegztus santykius su kitais organizacijos darbuotojais ir išmoktas atlikti darbo užduotis, Jūs jaučiatės tikrieji organizacijos nariai“ (Žukauskaitė ir Bagdžiūnienė, 2008).

Taip pat tiriamųjų buvo klausiama apie jų organizacijoje taikomą naujų darbuotojų adaptavimo programą. Klausimas paimtas remiantis V.Kvietkauskaitės (2010) tyrimu ir modifikuotas į „Ar organizacijoje, kurioje dirbate, yra naudojama naujų darbuotojų prisitaikymo (adaptacijos) programa?“. Modifikacija buvo reikalinga, nes daugelis žmonių nesupranta socializacijos termino, kaip prisitaikymą organizacijoje apibūdinančio konstrukto. Tai siekiant išvengti sąvokų naudojimo painiavos šis klausimas buvo koreguotas.

Demografiniai rodikliai

Siekiant įvertinti demografinius rodiklius tiriamieji turėjo pažymėti savo lytį, amžių, išsilavinimą, vedybinį statusą, užimamas pareigas, bendrą darbinės patirties trukmę.

Tyrimo eiga

Tyrimas buvo vykdomas 2012 m. pavasarį. Duomenys buvo renkami elektroniniu būdu, t.y. buvo sukurta elektroninė apklausa portale www.apklausa.lt. Tyrime buvo naudojama patogioji imtis. Buvo kreipiamasi į verslo organizacijų personalo skyrius, vadovus ar kitus darbuotojus su prašymu pasidalinti naujų darbuotojų elektroninių paštų adresais, arba tiesiog paplatinti klausimyną naujiems įmonės darbuotojams. Suaktyvavus pateiktą nuorodą (http://apklausa.lt/f/nauju-darbuotoju-prisitaikymo-organizacijoje-tyrimas-lu3bx4t.fullpage) tiriamieji matė tyrėjos įžanginį žodį ir prisistatymą. Tiriamiesiems buvo paaiškintos visos klausimyno pildymo instrukcijos bei pranešta, kad klausimynas yra anoniminis, o rezultatai bus naudojami apibendrintai ir tik moksliniais tikslais. Taip pat buvo nurodyta kontaktinė informacija, kad kilus klausimams jie galėtų kreiptis.

Apklausos pildymas truko apie 7-10 min. Tyrime pagelbėjusioms organizacijomis buvo pažadėta pasidalinti gautais tyrimų rezultatais.

Tyrimo duomenys buvo apdoroti naudojantis statistiniu paketu skirtu socialiniams tyrimams - SPSS 15.0. Siekiant patikrinti iškeltas hipotezes bei išanalizuoti gautus duomenis buvo skaičiuojami vidurkių palyginimai nepriklausomoms imtims (Stjudento T kriterijus, Anova, Mann-Whitney kriterijus), Pearson ir Spearman koreliacijos, tiesinė regresinė analizė.

3. REZULTATAI

Kertinio savęs vertinimo skalės duomenys buvo pasiskirstę pagal normalųjį skirstinį (žr. priedas nr. 3). Organizacinės socializacijos skalė ir darbuotojų mokymų, supratimo ir ateities perspektyvų subskalės buvo artimos normaliajam skirstiniui (žr. priedas nr. 2), todėl atsižvelgus į sąlyginai didelę tyrimo imtį, galima naudoti parametrinius statistinės analizės metodus. Tik bendradarbių paramos subskalė buvo nutolusi nuo normaliojo skirstinio dėl to jai buvo taikyti neparametriniai statistinės analizės metodai: vidurkių palyginimas Mann-Whitney kriterijumi ir Spearman koreliacijos kriterijus.

Duomenų aprašomoji statistika

Apklausus tiriamuosius, ar, jų nuomone, organizacijoje, kurioje jie dirba yra naudojama naujų darbuotojų prisitaikymo (adaptacijos) programa, 77,3 proc. tiriamųjų teigė, kad yra taikoma adaptavimo programa, 14,4 proc. teigė, kad nėra taikoma tokia programa, o 7,2 proc. atsakė, jog nežino, apie tokios programos taikymą organizacijoje, kurioje jie dirba.

Tiriamųjų darbo trukmė šiame naujame darbe svyravo nuo 0,25 iki 6 mėn. (M=2,33, SD=1,41). Bendra darbinė patirtis svyravo nuo 1 iki 180 mėn. (M=35,87, SD=37,1).

Atsakymai į klausimą „10 balų skalėje įvertinkite kiek, atsižvelgiant į visą Jūsų turimą informaciją, užmegztus santykius su kitais organizacijos darbuotojais ir išmoktas atlikti darbo užduotis, Jūs jaučiatės tikrieji organizacijos nariai“ svyravo nuo 2 iki 10 (galimi nuo 1 iki 10 balų) su vidurkiu 7,84 ir standartiniu nuokrypiu 1,57.

Organizacinės socializacijos ir jos subskalių skirtumai tarp lyčių ir skirtingo išsilavinimo grupių

Tyrimo rezultatai neparodė jokių statistiškai reikšmingų organizacinės socializacijos skalių ir jos subskalių rodiklių skirtumų tarp lyčių (žr. 1. lentelę). Todėl galime teigti, kad tiek tyrime dalyvavę vyrai, tiek moterys vienodai adaptuojasi organizacijose ir panašiai jaučiasi tikraisiais organizacijos nariais. Apibendrinus rezultatus galime pastebėti, kad 1.1. hipotezė nepasitvirtino.

Analizuojant skirtumus tarp skirtingo išsilavinimo tiriamųjų, respondentai buvo suskirstyti į dvi grupes: žemesniojo išsilavinimo grupę, kur įėjo tiriamieji, turintys pagrindinį, vidurinį ir profesinį išsilavinimus (N=31) ir aukštojo išsilavinimo grupę – respondentai įgiję aukštąjį išsilavinimą (N=65). Palyginus organizacinės socializacijos bei jos subskalių ir jausmo, kad

esi tikruoju organizacijos nariu, vidurkius, nebuvo rasta jokių reikšmingų skirtumų tarp žemesnį ir aukštąjį išsilavinimą turinčių respondentų (žr. 1 lentelę).

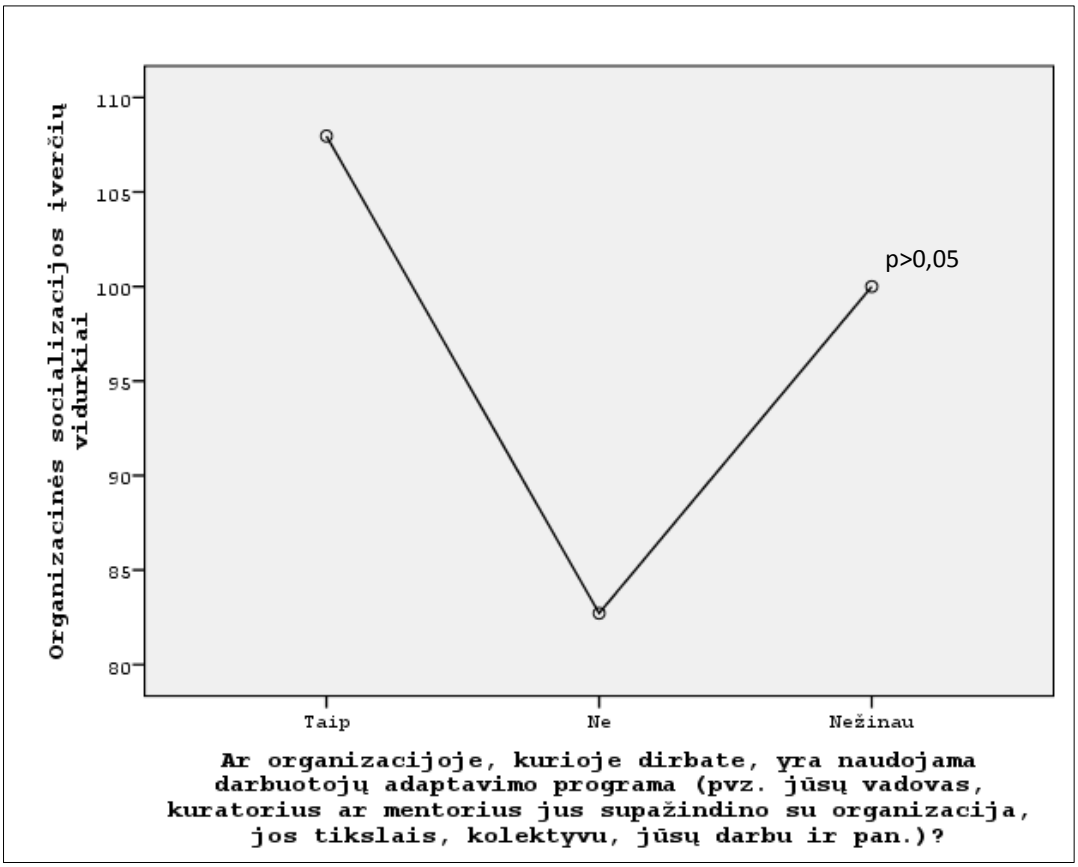
Kadangi bendradarbių paramos subskalės skirstinys buvo nutolęs nuo normaliojo, grupių palyginimui labiau tinkama naudoti neparametrinę statistiką. Tačiau įvertinus bendradarbių paramos subskalės skirtumus tarp lyčių ir skirtingo išsilavinimo grupių parametriniu Stjudento T ir neparametriniu Mann-Whitney kriterijais rezultatai išliko tie patys (žr. priedas nr. 4) – statistiškai reikšmingų skirtumų tarp šių grupių nerasta.

1 lentelė. Organizacinės socializacijos ir jos subskalių rodiklių skirtumai tarp lyčių ir skirtingo išsilavinimo grupių

		Vyrai	Moterys	t	df	p	Žemesnis išsilavinimas	Aukštasis išsilavinimas	t	df	P
Organizacinė socializacija	M	107,47	101,31	0,07	95	0,168	99,65	106,46	-,1.51	94	0,135
	SD	18,139	23,127				21,17	20,52			
Darbuotojų mokymas	M	25,47	23,22	1,60	94	0,113	23,13	24,58	-0,98	94	0,329
	SD	6,11	7,11				6,90	6,74			
Supratimas	M	27,37	27,28	-0,096	94	0,924	27,03	27,63	-0,48	94	0,632
	SD	4,81	6,22				5,44	5,81			
Bendradarbių parama	M	30,29	29,07	1,04	94	0,301	28,23	30,18	-1,61	94	0,111
	SD	4,44	6,28				6,44	5,13			
Ateities perspektyvos	M	24,34	22,38	1,37	94	0,176	21,26	24,06	-1,88	94	0,063
	SD	6,00	7,41				7,16	6,67			
Jaučiasi tikruoju organizacijos nariu	M	8,00	7,66	0,998	95	0,321	7,68	7,92	-0,72	94	0,475
	SD	1,294	1,816				1,42	1,63			

Organizacinės socializacijos įverčių palyginimas tarp subjektyviai vertinamos adaptacijos programos organizacijoje buvimo

Atlikus ANOVA vidurkių palyginimo tarp 3 grupių analizę buvo pastebėta, kad darbuotojai, kurie subjektyviai įvertino savo organizacijas kaip naudojančias adaptavimo programas, pasižymėjo aukštesniais organizacinės socializacijos įverčiais nei tie, kurie subjektyviai įvertino savo organizacijas kaip neturinčias adaptacijos programos. Panaudojus Post-hoc Scheffe kriterijų buvo pastebėja, kad reikšmingi skirtumai yra tik tarp tų darbuotojų, kurie įvertino organizacijas kaip turinčias adaptacijos programas palyginus su tais, kurie įvertino kaip neturinčių adaptacijos programų. Statistiškai reikšmingų skirtumų tarp pastarųjų dviejų grupių ir tiriamųjų, kurie į klausimą, „Ar organizacijoje, kurioje dirbate, yra naudojama darbuotojų adaptavimo programa?“ atsakė „Nežinau“, nepastebėta.



1 pav. Organizacinės socializacijos skirtumai tarp subjektyviai vertinamos adaptacijos programos organizacijoje buvimo.

Koreliacinė tiriamųjų amžiaus, bendros darbinės patirties, organizacinės socializacijos bei jos subskalių, Kertinio savęs vertinimo (KSV), adaptacijos programos buvimo ir jautimosi tikruoju organizacijos nariu rezultatų analizė

Siekiant patikrinti kitas hipotezes, buvo atlikta koreliacinė analizė tarp tiriamųjų amžiaus, bendros darbinės patirties, organizacinės socializacijos ir jos subskalių (darbuotojų mokymo, supratimo, bendradarbių paramos, ateities perspektyvų), Kertinio savęs vertinimo, subjektyvaus adaptacijos programos buvimo įvertinimo ir to, kaip tiriamieji „Jaučiasi tikraisiais organizacijos nariais“. Gauti rezultatai pateikti 2 lentelėje. Galime matyti, kad organizacinės socializacijos įverčiai reikšmingai teigiamai koreliuoja su visais minėtais kintamaisiais ir reikšmingai neigiamai koreliuoja su adaptacijos programos buvimo subjektyviu vertinimu.

2 lentelė. Tiriamųjų amžiaus, bendros darbinės patirties, organizacinės socializacijos bei jos subskalių: darbuotojų mokymo, supratimo, bendradarbių paramos ir ateities perspektyvų, Kertinio savęs vertinimo (KSV), adaptacijos programos buvimo ir jautimosi tikruoju organizacijos nariu tarpusavio ryšiai (Pearsono kriterijus).

	Amžius	Bendra darbinė patirtis (mėn.)	Socializacija	Darbuotojų mokymas	Supratimas	Bendradarbių parama (Spearman)	Ateities perspektyvos	KSV	Adaptacijos programos buvimas	Jaučiasi tikruoju organizacijos nariu
Amžius	1	,621**	,308**	,298**	,108	,185	,332**	,207	,069	,216*
Bendra darbinė patirtis (mėn.)		1	,358**	,344**	,204	,229*	,369**	,270*	,051	,302**
Socializacija			1	,880**	,797**	,711**	,821**	,373**	-,226*	,639**
Darbuotojų mokymas				1	,620**	,517**	,670**	,379**	-,189	,543**
Supratimas					1	,578**	,474**	,251*	-,326**	,587**
Bendradarbių parama (Spearman)						1	,400**	,334**	-,230*	,524**
Ateities perspektyvos							1	,281**	-,018	,462**
KSV								1	-,011	,464**
Adaptacijos programos buvimas									1	-,251*
Jaučiasi tikruoju organizacijos nariu										1

** Statistinis reikšmingumas $p < 0,01$

* Statistinis reikšmingumas $p < 0,05$

Kertinio savęs vertinimo įverčių palyginimas tarp lyčių ir išsilavinimo grupių

Analizuojant Kertinio savęs vertinimo konstrukto rezultatus, taip pat nebuvo rasta jokių reikšmingų skirtumų tarp lyčių, t.y. tiek tirti vyrai, tiek moterys pasižymi panašiais Kertinio savęs vertinimo rodikliais (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Kertinio savęs vertinimo įverčių palyginimas tarp lyčių ir išsilavinimo grupių.

		Kertinis savęs vertinimas (KSV)				
		M	SD	T	df	p
Lytis	Vyrai	45,82	7,68	1,563	95	0,121
	Moterys	43,36	7,49			
Išsilavinimas	Žemesnis išsilavinimas	41,81	6,62	-2,366	94	**0,020**
	Aukštasis išsilavinimas	45,65	7,79			

Tačiau atlikus vidurkių palyginamąją analizę tarp žemesnio ir aukštojo išsilavinimo grupių buvo rasta statistiškai reikšmingų skirtumų. Aukštąjį išsilavinimą turintys tiriamieji pasižymėjo geresniais Kertinio savęs vertinimo rodikliais (žr. 3 lentelę).

Prognostinė organizacinės socializacijos ir jos subskalių analizė priklausomai nuo Kertinio savęs vertinimo, bendros darbinės patirties ir adaptacinės programos organizacijoje buvimo

Įvertinus Organizacinės socializacijos reikšmingas koreliacijas su kitais kintamaisiais: darbine patirtimi, Kertiniu savęs vertinimu, subjektyviai vertinamo adaptacijos programos naudojimu, buvo nuspręsta sudaryti regresinį modelį ir pažiūrėti, kurie iš šių veiksnių prognozuoja Organizacinę socializaciją. Tuo tikslu buvo atliktos regresinės analizės, kur Organizacinė socializacija bei jos subskalės: darbuotojų mokymas, supratimas, bendradarbių parama ir ateities perspektyvos, ir jautimasis tikruoju organizacijos nariu buvo priklausomi kintamieji, o, atitinkamai pagal regresijos modelių sudarymo sąlygas, Kertinis savęs vertinimas, bendra darbinė patirtis ir adaptacijos programos organizacijoje naudojimas – nepriklausomi kintamieji. Iš regresijos modelių, kur priklausomas kintamasis buvo organizacinės socializacijos supratimo subskalė, nepriklausomųjų kintamųjų buvo pašalintas bendros darbinės patirties veiksnys, ir kur priklausomi kintamieji buvo darbuotojų mokymas ir ateities perspektyvos, pašalintas subjektyvus adaptacinės programos buvimo vertinimo nepriklausomas kintamasis, nes šie kintamieji neturėjo statistiškai reikšmingų ryšių su minėtomis subskalėmis (žr. 2 lentelę). Į regresinį modelį buvo planuota įtraukti

ir tiriamųjų amžių, bet dėl aukštos nepriklausomųjų kintamųjų amžiaus ir bendros darbinės patirties koreliacijos (r=621), buvo nuspręsta vieną kintamąjį pašalinti, t.y. amžių, nes bendra darbinė patirtis turi stipresnius ryšius su priklausomais kintamaisiais – su organizacine socializacija (r=0,358), su darbuotojų mokymu (r=0,344) ir su ateities perspektyvomis (r=0,369) (žr. 2 lentelę). Visų regresijos modelių VIF<2, tai reiškia, kad multikolinearumo problemos nėra ir regresijos modeliai tinkami daryti išvadas.

4 lentelė. Daugialypės tiesinės regresinės analizės rezultatai, vertinant kaip Kertinis savęs vertinimas, bendra darbinė patirtis ir subjektyvus adaptacinės programos buvimo vertinimas prognozuoja organizacinę socializaciją, darbuotojų mokymą, supratimą, bendradarbių paramą, ateities perspektyvas bei jautimąsi tikruoju organizacijos nariu.

Priklausimi kintamieji:	Organizacinė socializacija	Darbuotojų mokymas	Supratimas	Bendradarbių parama	Ateities perspektyvos	Jaučiasi tikruoju organizacijos nariu
Nepriklausomi kintamieji:	B	β	β	β	β	β
KSV	,292**	,309**	,248*	,243**	,196	,404***
Darbinė patirtis (mėn.)	,291**	,260*		,145	,316**	,231*
Subjektyvus adaptacijos programos buvimo vertinimas	-,238*		-,324**	-,270*		-,245**
R	,516***	,455***	,410**	,387**	,414**	,569***
R^2	,267***	,207***	,168**	,150**	,171**	,324***

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Iš 4 lentelėje pateiktų rezultatų matome, kad organizacinę socializaciją, darbuotojų mokymų buvimą bei jautimąsi tikruoju organizacijos nariu reikšmingai, bet silpnai prognozuoja visi 3 nepriklausomi kintamieji: Kertinis savęs vertinimas, bendra darbinė patirtis ir adaptacijos programos buvimas. T.y. tiriamieji pasižymintys aukštesniais Kertinio savęs vertinimo rodikliais, turėję daugiau darbinės patirties bei vertinantys savo organizacijas kaip turinčias naujokų adaptacijos programas pasižymi geresniais organizacinės socializacijos rodikliais. Kiti rezultatai rodo, kad aukštesni Kertinio savęs vertinimo įverčiai bei subjektyviai vertinamas adaptacinės programos buvimas toje organizacijoje reikšmingai prognozuoja organizacijos veiklos ir darbo funkcijų supratimą ir subjektyviai vertinamą bendradarbių paramą. Ateities perspektyvas reikšmingai prognozuoja tik darbinės patirties kintamasis.

Galima pastebėti, kad tiek bendrą organizacinį prisitaikymą ir jo darbuotojų mokymo ir bendradarbių paramos subskales, tiek jautimąsi tikruoju organizacijos nariu stipriausiai prognozuoja Kertinio savęs vertinimo kintamasis (atitinkamai β=0,292, β=0,304, β=0,243 ir β=0,404).

4. REZULTATŲ APTARIMAS

Šio darbo tikslas buvo atskleisti sąsajas tarp darbuotojo prisitaikymo darbe ypatumų ir jo turimos Aš koncepcijos, t.y. Kertinio savęs vertinimo, kur prisitaikymo ypatumai operacionalizuojami organizacinės socializacijos komponentų – mokymosi, supratimo, bendradarbių paramos, ateities perspektyvų – subjektyvaus įvertinimo. Gauti tyrimo rezultatai patvirtino tik dalį hipotezių.

Pirmiausia reikia ne tik teoriškai, bet ir empiriškai patvirtinti, kad prisitaikymas naujame darbe gali būti operacionalizuojamas organizacinės socializacijos konstruktu. Tam buvo atlikta koreliacinė analizė tarp organizacinės socializacijos skalės ir klausimo „10 balų skalėje įvertinkite kiek, atsižvelgiant į visą Jūsų turimą informaciją, užmegztus santykius su kitais organizacijos darbuotojais ir išmoktas atlikti darbo užduotis, Jūs jaučiatės tikrieji organizacijos nariai“. Gauti rezultatai parodė, kad šie konstruktai yra reikšmingai tarpusavyje susiję vidutinio stiprumo ryšiu (r=0,639). Taigi galime daryti išvadą, kad organizacinės socializacijos skalė yra tinkama matuoti prisitaikymą organizacijoje.

Atlikto tyrimo rezultatai neparodė jokių statistiškai reikšmingų skirtumų tarp vyrų ir moterų organizacinės socializacijos įverčių vidurkių – nepasitvirtino 1.1. kelta hipotezė. Todėl galime teigti, kad vyrai ir moterys prisitaiko prie naujo darbo vienodai gerai. Nors teorinė literatūros analizė parodė, kad moterims lengviau prisitaikyti darbe (Raghuram ir kt., 2001), ir kad jos pasižymi aukštesniais darbuotojų mokymo, ateities perspektyvų ir bendradarbių paramos rodikliais (Kvietkauskaitė, 2010, Song ir Chathoth, 2010, Taormina, 1999), tačiau mūsų atlikto tyrimo rezultatai tokių tendencijų neatskleidė. Įvertinus tokius gautus rezultatus galima teigti, kad moterys ir vyrai prisitaiko prie naujo darbo panašiais būdais ir skirtingų adaptavimo programų pagal lytis rengimas nebūtų tikslingas.

Literatūros analizė parodė, kad skirtingo amžiaus darbuotojų prisitaikymas naujame darbe skiriasi kokybiškai, tačiau buvo laikytasi tendencijos, kad jaunesni darbuojasi greičiau adaptuojasi naujame darbe dėl savo greitesnių išmokimo įgūdžių ir kt. veiksnių (Žukauskaitė ir Bagdžiūnienė, 2008; Raghuram ir kt. 2001; Niessen ir kt. 2010). Atlikto tyrimo rezultatai parodė priešingą tendenciją (žr. 2 lentelę), kad geresniais organizacinės socializacijos ir jos subskalių rodikliais pasižymi vyresni darbuotojai, kurie taip pat yra turėję ir daugiau bendros darbinės patirties. Taigi 1.2. kelta hipotezė ne tik kad nepasitvirtino, bet tyrimo rezultatai rodo priešingai.

Tačiau 1.3. hipotezė, teigianti, kad ilgesnę ankstesnę darbinę patirtį turėję naujokai turės aukštesnius socializacijos įverčius, pasitvirtino, nes ryšys tarp bendros darbinės patirties ir

organizacinės socializacijos yra statistiškai reikšmingas, nors ir silpnas (r=0,358). Tai būtų galima paaiškinti tuo, kad geresniam prisitaikymui naujame darbe yra svarbiau ne greitesni išmokimo įgūdžiai, kuo pasižymi jaunesni darbuotojai, bet didesnė darbinė patirtis ir įgūdžiai, įgyti ankstesniuose darbuose. Šiuo atveju būtų tikslinga palyginti, kiek naujo darbo pobūdis kokybiškai yra susijęs su ankstesne darbine patirtimi ar išsilavinimo kryptimi, tačiau tokie duomenys šiame tyrime nebuvo renkami. Taip pat galima spėti, kad tokius rezultatus galėjo įtakoti ir didelis tiriamųjų susitelkimas į 20-30 metų amžiaus ribas. Tokia imtis negali paaiškinti vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymo ypatybių, nes respondentai praktiškai tilpo į jaunimo amžiaus ribas.

Kaip ir buvo galima tikėtis, darbuotojai, kurie subjektyviai įvertino savo organizacijas, kaip turinčias naujokų adaptavimo programas, pasižymėjo reikšmingai geresniu prisitaikymu prie naujo darbo nei darbuotojai, kurie savo organizacijas įvertino kaip neturinčias naujokų adaptavimo programų. Tik nebuvo pastebėta statistiškai reikšmingų skirtumų tarp į klausimą „Ar organizacijoje, kurioje dirbate, yra naudojama darbuotojų adaptavimo programa?“ atsakiusių „Nežinau“ ir kitų dviejų grupių, atsakiusių „Taip“ ir „Ne“. Taigi, adaptacinių programų naudojimas ir priemonių taikymas, kad darbuotojai lengviau pritaptų prie naujo darbo, yra pastebimas ir laikomas naudingu naujokų organizacinei socializacijai.

Analizuojant Kertinio savęs vertinimo rezultatus, statistiškai reikšmingų skirtumų tarp lyčių taip pat nebuvo rasta (žr. 3 lentelę). T.y. tiek vyrai, tiek moterys pasižymi panašiais Kertinio savęs vertinimo rodikliais. Tačiau čia išryškėjo statistiškai reikšmingi skirtumai tarp išsilavinimo grupių. Žemesnio išsilavinimo tiriamieji pasižymėjo prastesniais Kertinio savęs vertinimo įverčiai palyginus su aukštojo išsilavinimo tiriamaisiais. Kadangi šis konstruktas sudarytas remiantis savivertės, saviveiksmingumo, emocinio stabilumo ir kontrolės lokuso veiksniai, galima spėti, kad aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys yra labiau pasitikintys savimi, savo jėgomis, labiau tiki, kad jie patys gali gerai atlikti užduotis ir paskirtus darbus. Tokio tikėjimo savimi šaknys gali būti išsilavinimo metu įgytos žinios ir įgūdžiai, kuriuos darbuotojai gali panaudoti kasdieniniame darbe. Taip pat galima pastebėti, kad aukštesni Kertinio savęs vertinimo rodikliai reikšmingai siejasi su darbine patirtimi (r=0,270), bet ne su tiriamųjų amžiumi (žr. 2 lentelę). Nors ryšys silpnas, tačiau galime teigti, kad didėjant darbinei patirčiai, didėja ir pasitikėjimas savimi, savo jėgomis, t.y. pastebimas geresnis Kertinis savęs vertinimas.

Siekiant patvirtinti 2 tyrimo hipotezę buvo daryta koreliacinė analizė tarp organizacinės socializacijos ir jos subskalių bei Kertinio savęs vertinimo kintamųjų. Gauti rezultatai parodė, kad organizacinė socializacija ir jos subskalės: darbuotojų mokymas, supratimas, bendradarbių parama ir ateities perspektyvos - reikšmingai teigiamai siejosi su Kertiniu savęs vertinimu. Stipriausias ryšys buvo rastas tarp organizacinės socializacijos skalės (r=0,373) ir

darbuotojų mokymų subskalės (r=0,379). Galima teigti, kad didėjant Kertinio savęs vertinimo rodikliams, didėja ir bendri organizacinės socializacijos bei darbuotojų mokymo įverčiai, t.y. ir gerėja prisitaikymas prie organizacijos. Šią išvadą patvirtina ir koreliacija tarp Kertinis savęs vertinimo ir jausmo, kad esi tikruoju organizacijos nariu (r=0,464, žr. 2 lentelę).

Kadangi buvo rastos šios reikšmingos koreliacijos (žr. 2 lentelę), buvo nuspręsta papildomai atlikti regresinę analizę, siekiant įvertinti prognostinę kintamųjų galią. Regresinės analizės rezultatai rodo, kad bendrą organizacinę socializaciją ir jautimąsi tikruoju organizacijos nariu statistiškai reikšmingai prognozuoja Kertinis savęs vertinimas, darbinės patirties trukmė ir subjektyvus adaptacinės programos buvimo vertinimas. Kitaip tariant, aukštesni kertinio savęs vertinimo rodikliai, ilgesnė bendra darbinė patirtis bei vertinimas, jog organizacijoje yra naudojama naujokų adaptavimo programa, prognozuoja geresnį verslo organizacijų darbuotojų prisitaikymą naujame darbe (žr. 4 lentelę).

Analizuojant skirtingų organizacinės socializacijos subskalių regresinius modelius, rasta, kad darbuotojų mokymą reikšmingai prognozuoja Kertinis savęs vertinimas bei darbinės patirties trukmė, supratimą ir bendradarbių paramą – Kertinis savęs vertinimas ir adaptacijos programos buvimas, ateities perspektyvas – bendros darbinės patirties trukmė. Taigi 3 hipotezė pasitvirtino iš dalies, nes aukštesni kertinio savęs vertinimo rodikliai prognozuoja aukštesnius bendros socializacijos ir prisitaikymo darbe įverčius, darbuotojų mokymo, supratimo ir bendradarbių paramos rodiklius, tačiau statistiškai reikšmingai neprognozuoja ateities perspektyvų subskalės rodiklių.

Skirtingi autoriai teigė, kad Aš koncepcija teigiamai siejasi su psichologiniu prisitaikymu ir adaptacija aplinkoje (Campbell ir kt., 2003, Fuentes ir kt., 2011, Judge ir kt., 2003), todėl ir Kertinis savęs vertinimas, kaip Aš koncepcijos struktūra, ne tik kad siejasi su prisitaikymu naujame darbe, bet ir prognozuoja geresnius organizacinės socializacijos rodiklius. Asmenys, kurie suvokia save kaip vertingus, naudingus bei sėkmingus, greičiau ir geriau prisitaikys prie naujų gyvenimo pokyčių – t.y. prie naujo darbo. Todėl galima teigti, kad Kertinis savęs vertinimas, kaip konstruktas naudojamas organizacinės veiklos tyrimuose, reikšmingai prognozuoja ne tik pasitenkinimą darbu (Broucek, 2005; Judge ir kt., 1998; Judge ir Hurst, 2007; Judge ir kt., 2009; Judge, 2009) ir darbo atlikimą (Erez ir Judge, 2001; Judge ir Bono, 2001; Judge ir kt. 2002; 2009; Judge ir Hurst, 2007), bet ir prisitaikymą naujame darbe.

Kadangi KSV yra platus konstruktas, apimantis asmens tikėjimą savo gebėjimais (galimybę kontroliuoti gyvenimą) ir asmens kompetencijas (vykdymą, veikimą, įveiką, atkaklumą ir sėkmingą įgyvendinimą) (Judge ir kt., 2009), organizacijų naujokams rekomenduotina ugdyti savivertės, saviveiksmingumo savybes, ugdyti požiūrį, kad aš pats esu atsakingas už savo

pasiekimus ir savo gyvenimą, bei pozityvumą. Įsiliejimas į naują darbą beveik visuomet yra stresą ir nerimą keliantis įvykis, tačiau pasiekti efektyvesnių prisitaikymo naujame darbe rezultatų padėtų ne tik darbinių kompetencijų ugdymas ar ankstesnės patirties turėjimas, bet sistemingas pozityvesnio savivaizdžio kūrimas.

Kaip ir minėjo įvairių tyrimų autoriai (Holton ir Russel, 1997; Jokisaari ir Nurmi, 2009; Žukauskaitė, 2009;), taip ir mūsų tyrime buvo pastebėta, kad adaptacijos programos naudojimas reikšmingai siejasi su naujokų efektyvesniu prisitaikymu darbe. Organizacijoms, kurios kuria naujokų adaptavimo programas rekomenduojama ne tik suteikti informacijos apie darbo užduotis, funkcijas ir organizaciją (Akdere ir Schmidt, 2008; Kurutienė, 2006; Taormina, 2004), apibūdinti realius jo darbo lūkesčius (Buckley ir kt. 1998; Chen, 2005; Schultz ir Schultz, 2006), standartizuoti darbą (Hsiung ir Hsieh, 2003), ugdyti kolektyvo ir naujoko socialinius santykius (Chen, 2005; Yang, 2009; Taormina, 2004) ir skatinti naujokus su iššūkius keliančiomis užduotimis bei aprūpinti juos materialiniais ištekliais (Chen, 2005), bet taip pat ugdyti ir asmenines savybes, ypač saviveiksmingumą (ką pastebėjo ir Chen, 2005), savivertę, emocinį kapitalą bei tikėjimą, kad jų darbas priklauso nuo jų pačių indėlio. Tokiu būdu būtų ugdomas darbuotojų pozityvus nusiteikimas ne tik savo paties, bet ir jį priimančios organizacijos atžvilgiu, skatinamas didesnis įsipareigojimas jai, ugdoma motyvacija bei pasitikėjimas organizacija. Be to, būtų gerinami ir darbo rezultatai, nes, kaip buvo pastebėta aptartuose tyrimuose, aukštesni Kertinio savęs vertinimo rodikliai, pozityvesnis savivaizdis siejasi su geresniais rezultatais (Broucek, 2005; Judge, 2009).

A.M. Saks (1995) (cit. pgl. Kammeyer-Mueller ir kt., 2009) pastebėjo, kad vieno iš Kertinio savęs vertinimo komponento – saviveiksmingumo – ugdymas padeda sumažinti patiriamo streso ir įtampos lygį ir tuo pačiu padidina naujų organizacijos darbuotojų pasitenkinimą darbu. Ir šio tyrimo rezultatai patvirtina mintį, kad yra svarbu ugdyti darbuotojų KSV komponentus - saviveiksmingumą, savivertę, emocijų kontrolę, nuostatą, jog rezultatai priklauso nuo paties indėlio bei apskritai pozityvų nusiteikimą. Tokiu būdu būtų sumažinama įtampa ir stresas, patiriamas atėjimo į naują darbą metu, ir gerinamas prisitaikymas naujame darbe, kas sąlygoja didesnį pasitenkinimą darbu bei mažesnę darbuotojų kaitą. Kai kurie tyrimai rodo, kad aukštesni Kertinio savęs vertinimo rodikliai yra susiję su efektyvesnėmis streso įveikos strategijomis, o žemesni – su prastesnėmis (Kammeyer-Mueller ir kt., 2009). Todėl galima atkreipti dėmesį ir į tai, kad pagal naujokų KSV rodiklius organizacija gali tikslingiau paskirstyti savo turimus išteklius, padėdama jiems sėkmingai prisitaikyti naujoje darbo vietoje: sutelkti didesnį dėmesį adaptuojant žemesniu Kertiniu savęs vertinimu pasižyminčius naujokus, kadangi jiems sunkiau susidoroti su iškilusiais pokyčiais ir stresiniais gyvenimo įvykiais. Pavyzdžiui, galima rekomenduoti jiems skirti

papildomas konsultacijas, mokymus, socialinio bendravimo valandas, suteikti daugiau grįžtamojo ryšio ar tiesiog domėjimosi, kaip jiems sekasi integruotis.

Apibendrinant atliktą tyrimą galima pastebėti, kad jis papildo, palyginti, negausius psichologinių prisitaikymo naujame darbe veiksnių tyrimus, patvirtindamas kai kuriuos žinomus faktus ir pateikdamas kai kuriuos jiems prieštaraujančius duomenis. Tačiau nustatytos tendencijos ir sąsajos tarp Aš koncepcijai priskiriamo Kertinio savęs vertinimo rodiklių ir prisitaikymo darbe ypatumų leidžia tiriamą psichologinį konstruktą laikyti svarbiu adaptacijai veiksniu bei formuluoti praktinio pobūdžio pasiūlymus. Be to, buvo patikrintas parengtos metodikos tinkamumas Lietuvos tiriamiesiems.

Tyrimo ribotumai. Tyrimas atliktas su sąlyginai maža imtimi (N=97), todėl norint gauti labiau apibendrinančius populiacijai rezultatus reikėtų praplėsti imtį. Be to, būtų tikslinga įvertinti ir vyresnių darbuotojų adaptacijos naujame darbe ypatumus, nes šiame tyrime didžioji dalis tiriamųjų buvo 20-30 metų amžiaus, todėl negalima išplėsti išvadų visai darbingo amžiaus žmonių populiacijai. Kita vertus, dažniausiai būtent jauni žmonės ieško pirmųjų savo darbų arba tiesiog dažniau juos keičia, ieškodami tos srities, kuri jiems būtų artimiausia.

Šiame tyrime fiksuota ankstesnė darbinė patirtis ir nustatyta, kad ji gerai prognozuoja adaptaciją naujame darbe. Tačiau nebuvo įvertinta, kiek ankstesnė darbinė patirtis kokybiškai siejasi su dabartiniu nauju darbu. Todėl tolimesniuose tyrimuose būtų tikslinga įvertinti, ar naujas darbas siejasi su ankstesniu (pvz. tos pačios pareigos, veiklos sritis) arba su įgytu išsilavinimu (pvz., dirbantys pagal specialybę ir ne pagal specialybę darbuotojai).

Tyrime dalyvavo tik patys nauji darbuotojai, dėl to organizacijoje naudojamų adaptacinių programų įvertinimas buvo subjektyvus. Siekiant gauti objektyvesnius, tolimesniuose tyrimuose rekomenduotina įtraukti ir personalo skyriaus ar vadovų apklausą apie organizacijoje naudojamas naujokų adaptavimo programas.

5. IŠVADOS

1. Nėra reikšmingų prisitaikymo naujame darbe skirtumų tarp lyčių, t.y. tiek vyrai, tiek moterys panašiai adaptuojasi naujame darbe.
2. Vyresni darbuotojai pasižymi aukštesniais organizacinės socializacijos rodikliais.
3. Ilgesnis ankstesnės darbinės patirties laikotarpis tiesiogiai susijęs su geresniais prisitaikymo darbe rodikliais.
4. Aukštesni Kertinio savęs vertinimo (Aš koncepcijos struktūros) įverčiai prognozuoja geresnį prisitaikymą naujame darbe.
5. Aukštesni Kertinio savęs vertinimo rodikliai prognozuoja aukštesnius organizacinės socializacijos veiksnių – mokymo, darbo užduočių ir organizacijos veikimo supratimo, bendradarbių paramos – įverčius.

LITERATŪRA

1. Akdere M., Schmidt S.W. Employee Perceptions of Quality Management: Effects of Employee Orientation Training // Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas, Panama City, 2008 m. vasario 20-24d.
2. Ashforth B.E., Saks A.M. Socializationtactics: longitudinal effects on newcomer adjustment // Academy of Management Journal. 1996, vol. 39, Nr. 1, p. 149-178.
3. Bauer T. N., Bodner T., Erdogan B., Truxillo D. M., Tucker J. S. Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods // Journal of Applied Psychology. 2007, vol. 92, Nr. 3, p. 707-721.
4. Bauer T.N., Green S.G. Effect of Newcomer Involvement in Work-Related Activities: A Longitudinal Study of Socialization // Journal of Applied Psychology. 1994, vol. 79, Nr. 2, p. 211-223.
5. Broucek W.G. An Examination of Core Self Evaluations (CSE) in an Academic Setting: does CSE Generalize to Students? // Journal of College Teaching and Learning. 2005, vol. 2, Nr. 2, p. 59-62.
6. Brunborg G.S. Core Self-Evaluations: A Predictor Variable for Job Stress // European Psychologist. 2008, vol. 13(2), p. 96-102.
7. Buckley M.R., Veres J. G., Fedor D.B., Wiese D.S., Carraher S.M. Investigating Newcomer Expectations and Job-Related Outcomes // Journal of Applied Psychology. 1998, vol. 83, Nr. 3, p. 452-461.
8. Campbell J.D., Assanand S., Di Paula A. The Structure of the Self-Concept and Its Relation to Psychological Adjustment // Journal of Personality. 2003, vol. 71:1, p. 115-140.
9. Chan D. Schmitt N. Interindividual Differences in Intraindividual Changes in Proactivity During Organizational Entry: A Latent Growth Modeling Approach to Understanding Newcomer Adaptation // Journal of Applied Psychology. 2000, vol. 85, No. 2, p. 190-210.
10. 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, vol. 79 (5), p. 730–743.
11. Chen G. Newcomer Adaptation in Teams: Multilevel Antecedents and Outcomes // Academy of Management Journal. 2005, vol. 48, No. 1, p 101-116.

12. Chen N.Y.F., Lu J.F., Tjosvold D., Lin C. Effects of Team Goal Interdependence on Newcomer Socialization: An Experiment in China // Journal of Applied Social Psychology. 2008, vol. 38, No. 1, p. 198-214.

13. Craighead W.E., Nemeroff C.B. The Corsini encyclopedia of psychology and behavioral science, 3rd. Edition. Wiley publications, 2002.

14. Dawis R.V., Lofquist L.H. Adjustment to Work: A Psychological View of Man‘s Problems in a Work-Oriented Society. Appleton Century Crofts, Educational Division, Meredith Corporaion: New York. 1969.

15. Dawis R.V., Lofquist L.H. Personality Style and the Process of Work Adjustment // Journal of Counseling Psychology. 1976, vol. 23, Nr. 1, p. 55-59.

16. Dormann C., Fay D., Zapf D., Frese M. A State-Trait Analysis of Job Satisfactions: on the Effect of Core Self-Evaluations // Applied psychology: an internalional review. 2006, vol. 55, Nr. 1, p. 27-51.

17. Erez A., Judge T.A.. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. Journal of Applied Psychology. 2001, vol. 86, p. 1270-1279.

18. Feldman D.C. The Multiple Socialization of Organization Members // Academy od Management Review. 1981, vol. 6, Nr. 2, p. 309-318.

19. Fuentes M.C., Fernando Garcia J., Gracia E., Lila M. Autocepto y ajuste psicosocial en la adolescensia // Psicofhema. 2011, vol. 23, Nr. 1, p. 7-12.

20. Gardner D.G., Pierce J.L. The Core Self-Evaluations Scale: Further Construct Validation Evidence // Educational and Psychological Measurement. 2009, vol. 70 (2), p. 291-304.

21. Griffin B., Hesketh B. Chapter 20: Counseling for Work Adjustment. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. John Wiley & Sons. 2005, p. 483-505.

22. Hershenson D. Work adjustment: A neglected area in career counseling // Journal of Counseling and Development. 1993, vol. 74, p. 442-446.

23. Hesketh B., Griffin B. Selection and Training for Work Adjustment and Adaptability // The Oxford Handbook of Personnel Psychology. Oxford Handbooks Online, 2009.

24. Hirschfeld R.R., Feild H.S., Bedeian A.G. Work Alienation as an Individual-Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples // Journal of Applied Social Psychology. 2000, vol. 30, Nr. 9, p. 1880-1902.

25. Holton III E.F., Russell C.J. The relationship of anticipation to newcomer socialization processes and outcomes: A pilot study // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1997, vol. 70, p. 163-172.

26. Hsiung T.L., Hsieh A.T. Newcomer Socialization: The Role of Job Standartization // Public Personnel Management. 2003, vol. 32, Nr. 4, p. 579-589.

27. Yang J. Facilitating on inhibiting newcomer socialisation outcomes in international hotels // Tourism and Hospitality Reseach. 2009, vol. 9, p. 325-339.

28. Jimmienson N.L., Terry D.J., Callan V.J. A Longitudinal Study of Employee Adaptation to Organizational Change: The Role of Change-Related Information and Change-Related Self-Efficacy // Journal of Occupational Health Psychology. 2004, vol. 9 (1), p. 11-27.

29. Jokisaari M., Nurmi J.E. ChangeinNewcomers‘ Supervisor Support and Socialization Outcomes after Organizational Entry // Academy of Management Journal. 2009, vol. 52, Nr. 3, p. 527-544.

30. Jones G.R. SocializationTactics, Self-Efficacy and Newcomers‘ Adjustments to Organizations // Academy Management Journal. 1986, vol. 29, Nr. 2, p. 262-279.

31. Judge T.A. Core Self-Evaluations and Work Success // A Journal of the Association for Psychological Science. 2009, vol. 18, Nr. 1, p. 58-62.

32. Judge T.A., Bono J.E. Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: a meta-analysis // Journal of Applied Psychology. 2001, vol. 86 (1), p. 80-92.

33. Judge T.A., Erez A., Bono J.E., Thoresen C.J. The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure // Personnel Psychology. 2003, vol. 56, p. 303-331.

34. Judge T.A., Erez A., Thoresen C.J., Bono J.E. Are Measures of Self-Esteem, Neuroticism, Locus of Control, and Generalized Self-Efficacy Indicators of a Common Core Construct? // Journal of Personality and Social Psychology. 2002, vol. 83, Nr. 3, p. 693-710.

35. Judge T.A., Locke E.A., Durham C.C., Kluger, A.N. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations // Journal of Applied Psychology. 1998, vol. 83, p. 17–34.

36. Judge, T.A., Hurst, C. The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research. In D. Nelson & C.L. Cooper (Eds.), Positive organizational behavior. London: Sage Publications. 2007, p. 159–174.

37. Juodraitis A. Asmenybės adaptacija: kintamųjų sąveika: mokomoji knyga. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla. 2004.

38. Kammeyer-Mueller J.D., Judge T.A., Scott B.A. The Role of Core Self-Evaluations in the Coping Process // Journal of Applied Psychology, 2009, vol. 94, Nr. 1, p. 177-195.

39. Kim T.Y., Hon A.H.Y., Crant J.M. Proactive Personality, Employee Creativity, Newcomer Outcomers: A Longitudinal Study // J Bus Psychol. 2009, vol. 24, p. 93-103.

40. Kurutienė Z. Organizacijos ir individo santykis socialinio identifikavimosi požiūriu // Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2006, 1 (6), p. 110-116.

41. Kvietkauskaitė V. Darbuotojų saviveiksmingumo, socializacijos organizacijoje ir subjektyviai vertinamos darbo atlikimo kokybės sąsajos. Magistro tezės, VDU, 2010.

42. Lindo D. K. New employee orientation is your job. 1999. http://www.allbusiness.com/human-resources/workforce-management-hiring/296267-1.html; [žiūrėta: 2010-12-10].

43. Myers D.G. Socialinė psichologija. Poligrafija ir informatika, 2008.

44. Niessen C., Swarowsky C., Leiz M. Age and adaptation to chantes in the workplace // Journal of Managerial Psychology. 2010, vol. 25, Nr. 4, p. 356-383.

45. Raghuram S., Garud R., Wiesenfeld B., Gupta V. Factors Contributing to Virtual Work Adjustment // Journal of Management. 2001, vol. 27, p. 383-405.

46. Rollag K. Defining the Term „New“ in New Employee Research // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2007, vol. 80, p. 63-75.

47. Rosse J.G., Miller H.E. Toward a Comprehensive Model of the Employee Adaptation Decision Process // Annual meeting of the Western Decision Sciences Institute, Maui, Hawaii, April 18, 2000.

48. Saks, A. M., Ashforth, B. E. Organizational socialization: Making sense of past and present as a prologue for the muture // Journal of Vocational Behavior. 1997, vol. 51, p. 234–279.

49. Salomon, M.R. Consumer Psychology. Encyclopedia of Applied Psychology (sudarytojas Spielberger C.). Vol. 1. Academic Press. 2004, p. 483-492.

50. Schultz D., Schultz S.E. Psychology & Work Today. Pearson international edition. 9th edition. 2006.

51. Song Z., Chathoth P.K. An Interactional Approach to Organizations‘ Success in Socializing their Intern Newcomers: the Role of General Self-Efficacy and Organizational Socialization Inventory // Journal of Hospitality & Tourism Research. 2010, vol. 34, Nr. 3, p. 364-387.

52. Stašienė S., Petkevičiūtė N. Žmogus ir aplinka. Kaunas: Technologija, 2003.

53. Stumpp T., Muck P.M., Hulsheger U.R., Judge T.A., Maier G.W. Core Self-Evaluations in Germany: Validation of a German Measure and its Relationships with Career Success // Applied Psychology: an International Review. 2010, p. 1-27.

54. Taormina R.J. Organizational Socialization: a Multidomain, Continuous Process Model // International Journal of Selection and Assessment. 1997, vol. 5, Nr. 1, p. 29-47.

55. Taormina R.J. Predicting employee commitment and satisfaction: the relative effects of socialization and demographics // International Journal of Human Resource Management. 1999, vol. 10 (6), p. 1060-1076.

56. Taormina R.J. Convergent validation of two measures of organizational socialization // Int. J. of Human Resource Management. 2004, vol. 15, Nr. 1, p. 76-94.

57. Vaitkevičius R., Saudargienė A. Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2006.

58. Van Maanen J., Schein E. H. Toward of Theory of Organizational Socialization // Research in Organizational Behavior. 1979, vol. 1, p. 209–264.

59. Velžienė J. Darbuotojų asmenybės savybių, organizacinės socializacijos ir organizacinio įsipareigojimo sąsajos. Magistro tezės, VDU, 2008.

60. Wahat N.W.A., Nasir R., Omar F. Intelligent Work Adjustment Approaches of New Academics // European Journal of Social Sciences. 2009, vol. 7, Nr. 4, p. 7-16.

61. Weiten W. Psychology: Themes and Variations. 9th editon. Wadsworth: Cengage Learning, 2011.

62. Žukauskaitė I. Darbuotojų socializacija organizacijoje: prielaidos sėkmei. *Psichologijos tyrimai Lietuvoje: atradimai ir perspektyvos.* Vilnius. 2005, p. 60–64.

63. Žukauskaitė I. Naujų darbuotojų kaita: ryšys su organizacine socializacija // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. 2008, 48, p. 153-169.

64. Žukauskaitė I. Naujų darbuotojų socializacijos organizacijoje veiksniai: mentoriaus vaidmuo. Daktaro disertacija, VU, Vilnius, 2009.

65. Žukauskaitė I., Bagdžiūnienė D. Skirtingą darbo patirtį turinčių asmenų socializacijos organizacijoje ypatumai // Psichologija. 2008, 37, p. 26-43.

SANTRAUKA

Naujų darbuotojų prisitaikymo verslo organizacijose ypatumai ir jo sąsajos su Aš-koncepcija

Šiomis dienomis stebima didelė darbuotojų kaita organizacijose. Viena iš to priežasčių yra prasta naujų darbuotojų adaptacija ir socializacija organizacijoje. Organizacinė socializacija - procesas, kurio metu asmuo įgyja atitinkamų darbinių įgūdžių, išsiugdo supratimą apie organizacijos funkcionavimą, pasiekia palankią socialinę sąveiką su bendradarbiais ir priima nusistovėjusius organizacijos veikimo būdus, o prisitaikymas – jos rezultatas. Ir tyrėjai, ir praktikai daug daugiau dėmesio skiria ne vidiniams psichologiniams, bet išoriniams organizaciniams veiksniams, nuo kurių priklauso darbuotojų adaptacija. Todėl šio tyrimo tikslas – atskleisti sąsajas tarp darbuotojo prisitaikymo darbe ypatumų ir jo turimos Aš koncepcijos, t.y. Kertinio savęs vertinimo. Tyrime dalyvavo įvairių verslo organizacijų nauji darbuotojai, dirbantys iki 6 mėn. Buvo naudojami tokie įvertinimo metodai: Organizacinės socializacijos inventorius ir Kertinio savęs vertinimo klausimynas bei demografinių rodiklių anketa. Gauti rezultatai parodė, kad nei organizacinės socializacijos nei Kertinio savęs vertinimo rodikliai nesiskyrė tarp lyčių. Pastebėta, kad geresne organizacine socializacija pasižymi tie darbuotojai, kurie mano, jog jų organizacijoje buvo naudojama naujokų adaptavimo programa. Su geresniu prisitaikymu naujame darbe siejosi vyresnis tiriamųjų amžius, ilgesnė ankstesnė darbinė patirtis, o regresinės analizės metu atrasta, kad Kertinis savęs vertinimas reikšmingai prognozuoja aukštesnius organizacinės socializacijos ir jos darbuotojų mokymų, supratimo ir bendradarbių paramos subskalių įverčius, t.y. prognozuoja ir geresnius prisitaikymo naujame darbe įverčius.

Raktiniai žodžiai: naujokas, prisitaikymas darbe, organizacinė socializacija, Aš koncepcija, Kertinis savęs vertinimas.

SUMMARY

Work adjustment of newcomers in business organizations and relation with the self-concept

Nowadays one of the problems of organizations' management is employee turnover. One of the reasons is poor work adjustment and socialization of newcomers. Organizational socialization is the process by which a person achieves relevant job skills, acquires a functional level of organizational understanding, attains supportive social interactions with cowokers, and generally accepts the established ways of a particular organization. Organizational adjustment shows the outcome of organizational socialization process. Researchers and practionieres show more attention to external but not to internal aspects of work adjustment. The aim of this research is to find out the relation of work adjustment and core self-evaluations. Participants were newcomers from different busineness organizations, working there no longer than 6 months. Respondents completed Organizational socialization inventory and Core Self-Evaluations Scale and the questionaire of demographic subjects. Results indicated that there are no differences of work adjustment and core self-evaluations between male and female samples. It is noted that better organizational socialization is characterized by those who believe that their organization had newcomer's adaptation program. Moreover, higher scores of organizational socialization were related with older age, more previous work experience and regression analysis shows that higher scores of core self-evaluations explain better organizational socialization, training, understanding and co-worker support that, in turn, explains better work adjustment of newcomers.

Key words: newcomer, work adjustment, organizational socialization, self-concept, core self evaltuation.