

Cəmilə Ziyafət qızı MİRZƏYEVA

Qərbi Kaspi Universitetinin Pedaqogika, psixologiya və sosiologiya kafedrası

E-mail: cema.mirzayeva2525@gmail.com

ADAPTASIYAYA TƏSİR EDƏN AMİLLƏR

Xülasə: Məqalədə adaptasiyaya təsir edən amillər təhlil olunmuşdur. Təhlil nəti- cəsində məlum olmuşdur ki, bu anlayışın elmi ədəbiyyatda bir neçə aspekti araşdırılmışdır. Bizim məqalədə yerli və xarici müəlliflərin təsnifatına əsasən, bu amillərin gənc kadrların yeni peşə fəaliyyətinə uyğunlaşma tendensiyasına tə- siri araşdırılmışdır.

Açar sözlər: adaptasiyaya təsir edən amillər, kadrların adaptasiyası, amil-lərin təsnifatı, istehsal adaptasiyası, adaptasiyanın nəticələri.

UOT 159.9

DOI: doi.org/10.54414/zhir8067

Giriş

Yeni kadrların uyğunlaşmasının effektivliyi əsasən adaptasiyaya təsir edən amillərdən asılıdır. "Amil" anlayışına, hər hansı bir prosesin hərəkətverici qüvvələri, təbiəti və ya fərdi xüsusiyyətlərini təyin edən hadisələr aiddir. Nəticədə, işçinin uyğunlaşma prosesinə təsir edən amil dedikdə – həm təşkilat işçilərinin, həm də şirkətdə yeni işə düzələn işçilərin uyğunlaşma prosesinə birbaşa təsir edən, təbiətini, vaxtını, tempini və nəticələrini təyin edən səbəb, şərt və hərəkətverici qüvvədir [1,2,3].

Kadrların adaptasiyası çox səviyyəli proses hesab edilməlidir, çünki bu işçinin hər hansı təşkilatda işə ilk dəfə başlamasından və ya uzun müddət işləməsindən asılı olmayaraq təşkilatda baş verən hər hansı bir dəyişikliyə uyğunlaşması deməkdir [4].

Adaptasiya tələbatı, eyni təşkilat daxilində peşə karyerasının müxtəlif mərhələlərində olan işçilər arasında yaranır: iş statusu dəyişdirilərkən (vəzifədən aşağı salınma, yüksəlmə, köçürmə), uzun müddət təşkilatda olmadıqdan sonra (xəstəlik, analıq məzuniyyəti, işdən kənarı) [5]. İşçilərin

yeni şəraitə tez və səmərəli şəkildə uyğunlaşması üçün adaptasiyaya təsir edən amillərin təhlilizəruri şərtidir. Kadrların adaptasiyasına təsir edən bu amilləri prosesin gedişatına, vaxtına və nəticələrinə təsir edən şərt kimi nəzərdən keçirilməlidir.

Uğurlu adaptasiyaya bir sıra amillər təsir edir. Bu amillərdən biri mütəxəssisin subyektiv xüsusiyyətləridir:

1. Sosial-demoqrafik:

- Yaş xüsusiyyəti – adaptasiyaya iki-tərəfli təsir göstərir. Bir tərəfdən, gənclər mütəxəssisin adaptasiya və öyrənmə qabiliyyəti yüksəkdir, qocalıq yaş dövründə bu xüsusiyyət əhəmiyyətli dərəcədə azalır; digər tərəfdən, peşə mühitinə uyğunlaşma təcrübəsi yaşla birlikdə toplanır;

- Cins xüsusiyyəti – qadınlar kişilərdən daha emosionaldırlar buna görə də onlar sosial-psixoloji iqlimə, həmkarları ilə münasibətlərə girərək, kişilərisə həyata keçirəcəkləri fəaliyyətə diqqət yetirərək iş mühitinə adaptasiya olunurlar.

- Ailə vəziyyəti – yeni işçinin ailəsinin olması onu öz maraqları və normaları olan

kiçik bir sosial-psixoloji qrupun nümayəndəsi edir. Bu qrupa mənsubluğu onda müəyyən davranış formalaşdırır ki, bu da onun peşəkar fəaliyyətində özünü göstərməsinə gətirib çıxara bilər. Buna görə də həmin şəxs gələcək fəaliyyətində öz davranışını korreksiya etməyə məcbur qalır. Ailənin olmaması, bir tərəfdən mütəxəssisin işə daha çox vaxt ayırmasına imkan verir, digər tərəfdən həyat balansının zəruri komponentlərindən məhrum olduğu üçün həyatdan məmnunluğunu azaldır.

2. Fizioloji xüsusiyyətlər;

3. Emosional sabitlik;

4. Adekvat özünü qiymətləndirmə – işçinin özünü qiymətləndirməsi qeyri-adekvat yüksək olması onu daimi uğursuzluq zonası yaradır və bununla da işçinin motivasiyasını azaldır. Qeyri-adekvat aşağı özünü qiymətləndirmə isə passivlik, məsuliyyət götürmək istəməmək kimi keyfiyyətlərin inkişafına təsir edir və müvəffəqiyyət ehtimalını azaldır. Qeyri-adekvat özünü qiymətləndirmənin nəticəsi, ümumiyyətlə, bir insanın peşə fəaliyyətində qabiliyyətlərinin natamam şəkildə həyata keçirilməsi, bəzi hallarda isə bu qabiliyyətlərin tamamilə rədd edilməsidir.

5. Şəxsiyyətin adaptasiya aktivliyi – aktiv adaptasiya, gənc mütəxəssisin daxil olduğu mühitə təsir etmək istəyi kimi başa düşülür. Şəxsi fəallığınaşağı səviyyəsi ətraf mühitə passiv adaptasiya kimi xarakterizə edilir.

6. Bilik, qabiliyyət və bacarıq səviyyəsi – gənc mütəxəssisin real və tələb olunan səriştəyə malik olması kimi xarakterizə olunur. Real səriştənin tələb olunan üstün olması motivasiyanın azalmasına, məyusluğa gətirib çıxarır, belə ki, yeni mütəxəssisin malik olduğu peşə təcrübəsinin fəaliyyətdə icrası onun üçün daha aktual hesab olunur. Lazımi səriştənin real

qabiliyyətdən üstün olması isə, əksinə mütəxəssisin tam və ya qismən peşəkar uyğunsuzluğuna səbəb olur.

Həmçinin adaptasiyaya təsir edən bir sıra obyektiv faktorlar da mövcuddur:

1. İş şəraiti;

2. Texnoloji prosesin təşkili. İstehsal tapşırıqlarının məzmunu, paylanma və məvacib xüsusiyyətləri, istehsal vəzifələrinin uğurla yerinə yetirilməsinin stimullaşdırılması, yeni kadrların səhvlərinin sistemli təhlili və nümunələr əsasında öyrədilməsi və s.;

3. İş və istirahət rejimi;

İşçinin peşə fəallığını artıraraq, onun yüksək dinamikliyə şərait yaradan peşəkar adaptasiyanın effektivliyinin adekvat qiymətləndirilməsi üçün aşağıdakı meyarlardan istifadə olunur:

1. Obyektiv meyar – ixtisas kateqoriyasının əldə edilməsi və təkmilləşdirilmə sürəti, mütəxəssisin menecer və həmkarları ilə qarşılıqlı əlaqəsi və əlaqələndirmə dərəcəsi, əməyin kəmiyyət göstəricilərinin sabitliyi, normaların sistemlik, müntəzəm icrası, fəaliyyətin məhsuldarlığı və pozuntuların olmaması.

2. Subyektiv meyar – işdən və ixtisardan ümumi məmnunluq, peşəkar qabiliyyət və bacarıqlarının adekvat qiymətləndirilməsi, təkmilləşdirmə səyləri, kvalifikasiyanın artırılması.

Adaptasiya səviyyəsini obyektiv və subyektiv meyarları qarşılıqlı şəkildə nəzərə alaraq qiymətləndirmək lazımdır. Adaptasiya prosesi nəticəsində gənc

mütəxəssisin uyğunlaşması bir neçə il ərzində, işin ilk illərində özünü göstərir və bir qayda olaraq peşə fəaliyyətinin nəticələrinə təsir etmir.

Adaptasiya dövrü ərzində kadr dövriyyəsinin ən yüksək nöqtəsinə çatır. Təcrübə göstərir ki, çox vaxt müəyyən bir təşkilatda

uzun müddət işləyən işçilərtərəfindən mün-
təzəm olaraq icra edilən vəzifələr gənc mü-
təxəssislər bir qədər çətin gəlir. Bu vəziyyət-
də çətinliklərin səbəbləri kimi aşağıdakı-
ları qeyd etmək olar:

➤ Problemin həlli üçün lazımi məlu-
matların olmaması və ya lazımi zaman-
da olmaması;

➤ Yeni şəraitə effektiv təsir etmək üçün
lazım olan çoxlu informasiyanın yadda
saxlamaq və vacib məlumatın seçilməkdə
çətinlik;

➤ Eyni əhəmiyyət kəsb edən bir neçə
vəzifəni eyni anda icra etməkdə çətinlik;

➤ Özləri haqqında başqalarında müəy-
yən bir müsbət rəy formalaşdırma ehtiyacı
yəni, yeni işçi təkə menecer tərəfindən de-
yil, həm də üzv olacağı komanda tərəfindən
qiymətləndirilir. İşçinin dəyərləri və davra-
niş normaları kollektivin dəyərlərinə yaxın
olarsa uyğunlaşma prosesi daha uğurlu
olur.

Adaptasiya proqramı, bu prosesdən
məsul işçinin yerinə yetirməli olduğu xüsusi
hərəkətlər toplusudur. Bu proqram təşki-
latın bütün aspektlərini əhatə edən ümumi
və ixtisaslaşdırılmış hissədən ibarət olma-
lıdır. Düşünülmüş adaptasiya proqramı im-
kan verir ki, işçi peşə fəaliyyəti ilə əlaqədar
yüksək göstəricilərə nail olsun, başlanğıc
xərclərini azaltsın, işçi daxil olduğu qrupa
daha tez uyğunlaşsın, narahatlıq və qeyri-
müəyyənlik səviyyəsi azalsın, kadr dəyişik-
liyini yeni kadr tapmaq xərcləri minimuma
ensin.

İşçi təşkilatda adaptasiyanın üç əsas nö-
vü ilə qarşılaşır: təşkilati adaptasiya (iş şəra-
itinə, təşkilatda qəbul edilmiş qaydalara),
peşəkar adaptasiya (işçinin yerinə yetirməli
olduğu funksiyalara) və sosial adaptasiya
(işin norma və qaydalara) uyğunlaşma.

Təşkilatdakı işçilərin uyğunlaşmasına tə-
sir edən amilləri aşağıdakı me- yaralara görə
təsnif etmək mümkündür:

- amilləri idarə etmək bacarığı;
- adaptasiya prosesinə təsir gücü;
- obyektivlik dərəcəsi;
- yaranma mənbəyi;
- təzahür tezliyi.

Amillərin idarə olunma qabiliyyətinə gö-
rə təsnifi – təşkilata kadrların uyğunlaşması
üçün resurslardan daha səmərəli istifadə
etməsinə və adaptasiya prosesinin özünü
daha da sadələşdirməsinə imkan verir. Bu
meyara uyğun olaraq, qismən idarə olunan
və idarə olunmayan amillər ayırd edilə
bilir. Qismən idarə oluna bilənlərə aşağı-
dakını misal göstərmək olar: uyğunlaşan
işçinin olduğu qrupda mənəvi-psixoloji iq-
limin formalaşdırılması daxildir. İdarə
olunmayanlara, ölkə və bölgədəki işgö-
türən ilə işçi arasındakı münasibətlərin
hüquqi tənzimlənməsi daxildir [6].

Adaptasiya prosesinə təsir gücünə görə
əhəmiyyətli və əhəmiyyətsiz amillər ayırd
edilə bilər. Bu bölgü, təşkilata ən vacib olan
amillərə diqqət ye- tirməyə imkan verir,
həmçinin təsir gücünə görə adaptasiyanı
aktiv, aktivpassiv və passivə bölmək də
mümkündür. Aktiv – həmkarlar ittifaqı
təşkilatında rəhbərlikdən (dəstək və ya
imtina) uyğunlaşma prosesinə göstərdiyi
təsiri nəzərdə tutur. Aktiv-passivlik növbə-
də uyğunlaşmanın xarakterindən və işin məz-
munundan, təşkilatlar səviyyəsindən və iş
şəraitindən, adaptasiya olunan işçinin əmək
prosesinə hazırlığından asılıdır. Passiv təza-
hürlər – dolayı olaraq komandada qəbul
edilən şəxsiyyətlərarası münasibətlərin nor-
maları şəklində, mənəvi-psixoloji iqlim şə-
raitində özünü göstərir [7,8].

Adaptasiyaya təsir edən amillər həm ob-
yektiv, həm də subyektiv ola bilər. Obyektiv
amillər qismən uyğunlaşan işçidən asılıdır.

Bunlara daxildir: işin təşkili xarakteri, sanitari-gigiyenik şərtlər, komandadakı insanların sayı, təşkilatın yeri, mülkiyyət forması və s. A.Y.Kibanovun təsnifatına görə subyektiv amillər daxildir [9]:

➤ işçinin sosial-demoqrafik xüsusiyyətləri (cinsi, yaşı, təhsili, ixtisası, iştəcrübəsi, sosial vəziyyəti);

➤ sosial-psixoloji (işə müraciət edərkən gözləntilər, işləmək istəyi, yenivəziyyətə uyğunlaşma bacarığı, ünsiyyətçillik və s.);

➤ sosial (peşə inkişafına maraq, görülən işin keyfiyyətinə, maddi iddialara, motivasiyaya və s.) [3].

Faktorların yaranma mənbəyinə görə bölgüsü optimal bölgü hesab edilir. Bu yanaşma işçilərin adaptasiya prosesinə təsir edən sahələri, insanları, aşkar etməyə imkan verir.

“Təzahür tezliyi” meyarının tətbiqi, ilk növbədə daimi xarakter daşıyan amilləri nəzərə almağa imkan verir. Müvafiq olaraq, bu qrupa daimi, vaxtaşırı və təsadüfi xarakter daşıyan amillər daxil edilir.

Kadr uyğunlaşmasının nəticəsi müxtəlif amillərin nisbətindən asılıdır. Fərqli amillərin birləşməsi uyğunlaşan işçilərə fərqli təsir göstərir, belə ki, şərtlər və proseslər bir-biri ilə əlaqəli olduğu üçün bir faktorun nəzərə alınmadan digərlərinin təsiri qeyri-mümkündür.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Bayramov Ə., Əlizadə Ə., Psixologiya. Bakı 2002.

2. Bayramov Ə., Əlizadə Ə., Sosial Psixologiya. Bakı 2003.

3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005, 638 с.

4. Слепцова Е.В. Роль адаптации работников в системе развития персонала. //Экономика устойчивого развития. — № 4 (20), 2014. С.212-217.

5. Слепцова Е.В., Денисова И.А. Карьерная логистика в новой воспроизводственной системе//Проблемы воспроизводства общественного капитала в контексте глобального неравенства: материалы IX Международной заочной научно-практической конференции (Краснодар, 15 июля 2014 г.) Краснодар, Краснодарского центра научно-технической информации (ЦНТИ) 2014, с. 161-167.

6. Тюлькина Ю.С. Многоуровневая адаптация персонала: механизм и методика формирования: Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Воронеж 2010, 240 с

7. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. «Формирование системы управления персоналом на предприятии» - М.: Высшая школа, 2013.

8. Ганов К.В. Экспресс - адаптация работников на предприятии // Бизнес без проблем. Персонал – 2011-№11 - стр. 53-58.

9. Мишин А.К. «В кадре - кадровые службы» - М.: Эко, 2012.

10. Кибанова А. Я. – Управление персоналом организации: учебник / под ред. Кибанова А. Я., М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

Cəmilə Ziyafət qızı MİRZƏYEVƏ

Западно-Каспийского Университет

Кафедра педагогики, психологии и социологии

E-mail: cema.mirzayeva2525@gmail.com

ФАКТОРЫ ВЛИЯЮЩИЕ НА АДАПТАЦИЮ

Резюме: В статье анализируются факторы влияющие на адаптацию. В результате анализа выяснилось, что некоторые аспекты этой концепции изучены в научной литературе. В нашей статье на основе классификации отечественных и зарубежных авторов исследуется влияние этих факторов на склонность молодежи к адаптации в новой профессиональной деятельности.

Ключевые слова: факторы влияющие на адаптацию, адаптация персонала, классификация факторов, производственная адаптация, результаты адаптации.

Cəmilə Ziyafət MİRZƏYEVƏ

Western Caspian University Department of pedagogy, psychology and sociology

E-mail: cema.mirzayeva2525@gmail.com

FACTORS INFLUENCING ADAPTATION

Abstract: The article analyzes the factors influencing adaptation. As a result of the analysis, it turned out that several aspects of this concept have been studied in the scientific literature. In our article, based on the classification of domestic and foreign authors, we investigate the influence of these factors on the propensity of young people to adapt to new professional activities.

Keywords: factors influencing adaptation, adaptation of personnel, classification of factors, production adaptation, adaptation results.

Daxil olub: 14.02.11.2021