

Учреждение образования
**«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»**

Факультет психологии

Кафедра Социальной психологии

Заочная форма получения образования
Специальность Психология предпринимательской деятельности
Группа 056

ОСИПОВА ЕВГЕНИЯ ВЯЧЕСЛАВОВНА

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

**Профессиональная идентичность сотрудников и их
приверженность организации**

Допущена к защите
протокол № 11 заседания
кафедры Социальной психологии
«_____» _____ 2012
Подпись _____ зав. кафедрой

Научный руководитель –
кандидат психологических
наук, доцент
Азарёнок Наталья
Валерьевна

Минск, 2012

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ПРИВЕРЖЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	8
1.1. Основные направления изучения профессиональной идентичности	8
1.2. Основные подходы к изучению феномена приверженности организации	18
1.3. Понятие «организация» и типы организационных структур.....	26
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ	34
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ	36
2.1. Методология и построение исследования	36
2.2. Анализ результатов исследования профессиональной идентичности и организационной приверженности.....	40
2.3. Анализ взаимосвязи профессиональной идентичности и приверженности организации	47
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	56
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	61

ВВЕДЕНИЕ

Основная часть жизни человека в значительной степени связана с определенной профессией, личность развивается в контексте профессиональной деятельности и под ее влиянием.

Современная социально-экономическая ситуация характеризуется существенными изменениями на рынке труда, увеличивается общий темп жизни, усложняются производственные технологии, изменяются условия и содержание труда. Профессиональная деятельность не может рассматриваться в отрыве от личностного развития, без учета возрастных, индивидуальных и гендерных особенностей. Механизмы профессионального развития, формирования профессионального самосознания, профессиональное долголетие, способы повышения профессиональной эффективности, и многое другое нашло свое отражение в работах психологов-исследователей. Неоценимый вклад внесен российскими психологами в определение роли индивидуально-личностных особенностей, способностей, интересов, мотивов в формировании профессионала (Д.А. Улимов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков, Н.С. Пряжников, В.А. Бодров, Е.М. Иванова, и др.). На основе работ в области психологии личности исследованы психологические основания самоопределения и самосознания (С.Л. Рубинштейн, Д.А. Леонтьев, А.В. Брушлинский, В.В. Столин, К.А. Абульханова-Славская и др.). Изучены факторы, влияющие на успешность в профессиональном развитии и становлении профессионала (В.А. Бодров, В.Я. Орлов, Л.Г. Дикая, О.Н. Родина, А.Л. Свенцицкий, Ю.К. Стрелков и др.). Наряду с этим изучались вопросы профессиональной адаптации, саморегуляции в процессе профессионализации, влияние профессиональной деформации на личность, особенно в условиях высокой интенсивности труда. (В.Г. Зазыкин, В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, В.А. Пономаренко, Э.Ф. Зеер, М.В. Клищевская и др.).

В настоящее время феномену приверженности организации уделяется все большее внимание. Это обусловлено тем, что персонал сегодня

рассматривается в качестве фактора конкурентоспособности, а верность работников компании как конкурентное преимущество. Менеджеры видят в укреплении приверженности персонала действенный механизм повышения эффективности организации. Однако отечественные работы, посвященные данному феномену, все еще являются единичными и очень разрозненными. Надо отметить, что до сих пор не существует единого понимания приверженности организации, как в России, Белоруссии, так и за рубежом, не смотря на то, что зарубежные исследователи уделяют значительное внимание данному феномену. В связи с этим возникает путаница и терминологическая неопределенность, что мешает выбрать адекватный инструмент диагностики и построить в компании эффективную систему управления приверженностью.

Кроме этого, во всем мире в последнее время отмечается активный переход от патерналистского взаимодействия с работниками к партнерскому. Если раньше организация обеспечивала персоналу чувство безопасности, а взамен работники брали на себя обязательства не ставить под сомнение авторитет начальства, не критиковать компанию и выполнять свою работу так, как хотела того организация, то сегодня возник качественно новый вид взаимоотношений между работодателем и работниками, основанный на взаимном доверии и уважении. Этот новый договор формируется на базе реалистичных ожиданий обеих сторон. Теперь сотрудники ожидают более справедливого и уважительного отношения, возможностей профессионального развития, интересной, увлекательной работы. Взамен они зачастую готовы помочь работодателю в развитии бизнеса, выдвижении новых идей, активно принимать участие в трансформации организации. В связи с этим становятся важными, с точки зрения формирования приверженности, взаимные ожидания работника и организации, а так же их реализация.

Актуальность исследования

Определяется необходимостью анализа и систематизации существующих точек зрения на понятие «профессиональная идентичность», на условия и факторы ее формирования. Также актуально исследование приверженности

сотрудников их организации, так как в отечественной социальной психологии эта тема теоретически и практически мало разработана и эмпирически почти не изучена.

Научная новизна

Научная новизна исследования состоит в том, что исследование профессиональной идентичности в Беларуси является малоизученной проблемой. В ходе данной работы будут конкретизированы и расширены научные знания о взаимосвязи уровня профессиональной идентичности и организационной приверженности сотрудников конкретных организаций РБ.

Практическая значимость

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования полученных результатов в организациях при разработке комплекса мер, направленных на сохранение и укрепление приверженности сотрудников, также полученные в ходе исследования результаты, могут способствовать раскрытию профессионального и личностного потенциала работников и повысить эффективность производственного процесса.

Гипотеза исследования

Существует взаимосвязь между профессиональной идентичностью и организационной приверженностью сотрудников.

Объект исследования

Профессиональная идентичность сотрудников.

Предмет исследования

Профессиональная идентичность во взаимосвязи с приверженностью сотрудников в организации.

Цель исследования

Изучить специфику взаимосвязи между профессиональной идентичностью и организационной приверженностью сотрудников.

Задачи исследования

1. Проанализировать теоретические и методологические подходы к определению понятия «профессиональная идентичность» и

«приверженность организации» с целью операционализации данных понятий.

2. Изучить профессиональную идентичность и приверженность сотрудников конкретных организаций.
3. Описать статистические связи между профессиональной идентичностью и приверженностью организации.

Переменные

Независимая: статус профессиональной идентичности.

Зависимая: организационная приверженность.

Методологической основой дипломного исследования послужили:

1. Идеи Л.Б. Шнейдер, которая считает профессиональную идентичность категорией, относящейся к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу. По ее мнению, профессиональная идентичность является категорией профессионального самосознания, отражает единство профессионального менталитета и мастерства, порождается профессиональным опытом и общением и выступает как самостоятельное и осознанное владение смыслами выполняемой работы.

2. Трехкомпонентную модель приверженности организации Дж. Мейера и Н. Аллен, позволяющую выделить эмоциональный, нормативный и продолженный компоненты, где приверженность определяется как желание оставаться членом организации, прилагать максимальные усилия в интересах организации, принимать ценности организации и ее цели.

Методы исследования

Теоретический анализ научной психологической литературы по исследуемой проблеме; диагностические методы: методика исследования профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдер, шкала приверженности к организации Дж. Мейера и Н. Аллен; методы статистической обработки данных: двухфакторный дисперсионный анализ, критерий Манна-Уитни, коэффициент корреляции Спирмена и критерий χ^2 .

Структура и содержание дипломной работы