

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. Сведенцкий, 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  $\chi^2$ .

### **Структура и содержание дипломной работы**