

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»
Факультет психологии
Студенческое научное общество «ИНСАЙТ»
Первичная организация общественного объединения
«Белорусский Республиканский Союз Молодежи» БГПУ

Теоретические и прикладные проблемы современной психологии

*Материалы XII Международной
студенческой научно-практической конференции*

г. Минск, 12 апреля 2012 г.

Научное электронное издание локального распространения



Минск
2012

УДК 159.99
ББК 88.3
Т338

Редколлегия:

доктор психологических наук, профессор *Л.А. Пергаменщик* (отв. ред.);
доктор психологических наук, профессор *Л.Н. Рожина*;
доктор психологических наук, профессор *Г.В. Лосик*;
кандидат психологических наук, доцент *Н.П. Радчикова*;
кандидат психологических наук, доцент *Н.В. Азарёнок*;
кандидат психологических наук, доцент *Т.И. Гаврилко*;
кандидат психологических наук, доцент *А.В. Музыченко*;
кандидат психологических наук, доцент *С.С. Гончарова*;
кандидат психологических наук, доцент *С.В. Сивуха*

Теоретические и прикладные проблемы современной психологии : материалы
Т338 XII Междунар. студ. науч.-практ. конф., г. Минск, 12 апр. 2012 г. / Бел. гос. пед. ун-т
им. М. Танка ; редкол.: Л.А. Пергаменщик (отв. ред.), Л.Н. Рожина, Г.В. Лосик. –
Минск : БГПУ, 2012. – 277 с.
ISBN 978-985-541-074-5.

В сборник включены материалы исследований студентов ведущих вузов Республики Беларусь и СНГ. Рассматриваются вопросы современной социальной и педагогической психологии, общей психологии и психологии развития, психологии семьи, когнитивной психологии, психологии индивидуальности и кризисной психологии с позиции методологического самоопределения психолога.

Адресуется студентам, аспирантам, преподавателям и всем интересующимся современными проблемами психологии.

УДК 159.99
ББК 88.3

ISBN 978-985-541-074-5

© БГПУ, 2012

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ СОТРУДНИКОВ И ИХ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.В. Осипова, V курс, факультет психологии, БГПУ

*Научный руководитель: Н.В. Азаренок,
кандидат психологических наук, доцент*

Основная часть жизни человека в значительной степени связана с определенной профессией, личность развивается в контексте профессиональной деятельности и под ее влиянием. На сегодняшний день существует достаточное количество теоретических разработок по проблеме профессиональной идентичности, условий, факторов и стадий ее формирования (Н.С. Пряжников, З.В. Ермакова, Л.Б. Шнейдер, Е.П. Ермолаева, Ю.П. Поваренков, Р. Дилтс, Н. Зинк, Дж. Марсиа, А. Уотерман).

Л.Б. Шнейдер определяет профессиональную идентичность как категорию, которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу [3]. Этому представлению сопутствуют определенные ценностные и мотивационные ориентиры, а также субъективное отношение к своей профессиональной принадлежности (принятие или непринятие). Таким образом, профессиональная идентичность – интегративное понятие, в котором выражается взаимосвязь личностных характеристик, обеспечивающих ориентацию в мире профессий, позволяющих более полно реализовывать личностный потенциал в профессиональной деятельности, а также прогнозировать возможные последствия профессионального выбора.

В современных экономических условиях все большее значение приобретает решение вопросов, напрямую связанных с управлением персоналом. Рассматривая приверженность сотрудника организации, можно говорить об идентификации с организацией, о вовлеченности в рабочие процессы, об эмоциональной привязанности к организации, о готовности отстаивать ее интересы, а также об удовлетворенности сотрудников работой, карьерой, об ощущении заботы со стороны организации, об уверенности в целесообразности длительной работы в ней.

Существуют два подхода к изучению организационной приверженности: установочный и поведенческий. В установочном подходе (Р. Кантер, Л. Портер, Н. Аллен) предполагается, что приверженность образуется как комбинация пережитого опыта работы, восприятия организации и личностных характеристик человека. Поведенческий подход определяет приверженность как поведение, связанное с поступлением на работу и продолжением работы в организации (Г. Беккер, Дж. Мейер). Российские исследователи предлагают рассматривать приверженность как установку (В.И. Доминьяк, О.Е. Королева, Л.Г. Почебут), с позиции безопасности организации (А.В. Ковров), отношения к клиенту (И.Н. Кричевский), в конфликтологиче-

ском ключе (Н.В. Моисеенко), а также занимаются адаптацией зарубежных моделей (М.И. Магура, Е.В. Доценко, Е.В. Сидоренко) [1].

Несмотря на наличие работ в области профессиональной идентичности в Беларуси данный вопрос остается малоизученным. В ходе нашего исследования ставилась задача конкретизировать и расширить научные знания о возможности взаимосвязи между уровнем профессиональной идентичности и организационной приверженностью сотрудников конкретных организаций Республики Беларусь.

Для изучения организационной приверженности использовалась 16-вопросная шкала Дж. Мейера и Н. Аллена, адаптированная В.И. Доминяком. Методика показывает выраженность у респондентов трех компонентов организационной приверженности: аффективного (степень эмоциональной привязанности к организации), продолженного (степень осознания работником затрат, ассоциирующихся с уходом из организации) и нормативного (степень ощущения работником обязательств перед организацией).

Исследование профессиональной идентичности проводилось с помощью методики изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л.Б. Шнейдер.

В качестве испытуемых выступали члены двух организаций, ведущих активную коммерческую деятельность, основанную на различных типах организационной структуры (организация с линейным типом организационной структуры и организация с функциональным типом). Общее количество респондентов составило 60 человек, 25 женщин и 35 мужчин.

Статистическая достоверность полученных результатов проверялась с помощью двухфакторного дисперсионного анализа, критерия Манна-Уитни, коэффициента корреляции Спирмена и критерия χ^2 Пирсона [2].

В результате обработки данных методики Дж. Мейер и Н. Аллен с помощью двухфакторного дисперсионного анализа и критерия множественных сравнений Дункана выявлено, что формирование приверженности организации связано с типом организационной структуры ($p < 0,05$), но не связано с фактором половой принадлежности. В частности, установлено, что в организациях с функциональной организационной структурой показатели по всем компонентам организационной приверженности выше, нежели в организациях с линейной структурой.

В уровнях профессиональной идентичности различия по половому признаку также не были установлены, однако удалось выявить различия в уровнях профессиональной идентичности у сотрудников линейного и функционального типов организационной структуры (критерий Манна-Уитни $U=195$ при $p < 0,05$).

Таким образом, можно сделать вывод, что формирование приверженности организации и профессиональной идентичности у мужчин и у женщин нашей выборки имеют различия в зависимости от типа организационной структуры.

Для конкретизации различий в уровне профессиональной идентичности в зависимости от типа организации использован χ -критерий Пирсона. Установлено, что в компании с линейным типом организационной структуры процентное соотношение сотрудников с достигнутой профессиональной идентичностью составляет 30 %, в то время как в компании с функциональной структурой – 70 % ($\text{Chi-square}=20,356$;

$p=0,00043$). Можно предположить, что это связано с тем, что в компаниях с функциональным типом организационной структуры группировка должностей в отделы осуществляется на основе близости видов деятельности, компетенций и ресурсных возможностей. Руководители отделов лучше понимают специфику определенного вида деятельности, а старшие коллеги могут поддержать и оказать помощь новичку. На наш взгляд, это будет способствовать формированию профессиональной идентичности.

Также в ходе исследования обнаружено, что в организациях с линейной структурой процентное соотношение сотрудников с мораторием идентичности, свидетельствующем о неокончательном выборе своей профессии, составляет 70 %, а в функциональных только 30 %.

Сотрудники с диффузной идентичностью имеются только в организациях с линейной структурой. Диффузная идентичность может означать, что сотрудники с данными показателями еще не сделали выбор своего жизненного пути и не имеют четких представлений о своей карьере.

Дальнейший анализ данных с помощью коэффициента корреляции Спирмена позволил выявить значимую положительную умеренную связь между профессиональной идентичностью и тремя компонентами организационной приверженности: эмоциональным ($r_s = 0,35$, $p=0,006$), продолженным ($r_s = 0,39$, $p=0,0016$) и нормативным ($r_s=0,45$, $p=0,0003$). Данные связи позволяют сделать вывод о том, что чем выше уровень профессиональной идентичности у сотрудника, тем выше будет его организационная приверженность.

Таким образом, гипотеза исследования о существовании связи между профессиональной идентичностью и организационной приверженностью сотрудников подтвердилась.

ЛИТЕРАТУРА

1. Доминяк, В.И. Организационная лояльность: Модель реализации ожиданий работника от своей организации; автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / В.И. Доминяк. – СПб., 2006. – 18 с.
2. Основы математической статистики в психологии : учеб.-метод. пособие: в 2 ч. / сост. Н. А. Литвинова, Н. П. Радчикова. – Минск: БГПУ, 2006. – 87 с.
3. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – Ч. 1. – 272 с.

Научное издание

Теоретические и прикладные проблемы современной психологии

*Материалы XII Международной
студенческой научно-практической конференции*

г. Минск, 12 апреля 2012 г.

Качество иллюстраций соответствует качеству представленных оригиналов

*Корректор Т.А. Белапко
Техническое редактирование и компьютерная верстка А.А. Покало*

Гарнитура *Таймс*. 2,52 Mb. Тираж 5 электрон. экз. Заказ 285

Издатель:
Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка».
ЛИ № 02330/0494368 от 16.03.09.
Ул. Советская, 18, 220030, Минск.
<http://izdat.bspu.unibel.by/>