

Санкт-Петербургский государственный университет

Председатель ГЭК,
доктор психологических наук
_____ О.А.Пикулёва

***КОНТЕКСТНЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ***

Диссертация
на соискание степени Магистра по направлению 030300 – Психология
основная образовательная программа «Организационная психология
и психология менеджмента»

1-ый рецензент
кандидат психологических наук
Лепёхин Н.Н.
_____ (подпись)

Исполнитель
студент
Кобзева Н.Д.
_____ (подпись)

2-ой рецензент
кандидат психологических наук,
доцент Юркина Л.Ю.
_____ (подпись)

Научный руководитель
кандидат психологических наук,
доцент Маничев С.А.
_____ (подпись)

Санкт-Петербург

2016

СОДЕРЖАНИЕ

АННОТАЦИЯ.....	4
SUMMARY.....	5
ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1. Теоретические подходы к изучению организационной и профессиональной приверженности.....	10
1.1. Приверженность.....	10
1.2. Соотношение понятий «приверженность», «лояльность» и «идентификация».....	15
1.3. Компоненты приверженности.....	20
1.4. Факторы организационной приверженности.....	24
1.5. Факторы профессиональной приверженности.....	32
1.6. Влияние организационной и профессиональной приверженности на качество работы сотрудников и эффективность работы организации.....	43
Выводы по главе.....	45
ГЛАВА 2. Методы и организация исследования организационной и профессиональной приверженности.....	48
2.1. Постановка проблемы.....	48
2.2. Описание выборки исследования.....	49
2.3. Методы исследования.....	50
2.4. Математико-статистические методы обработки данных.....	56
ГЛАВА 3. Результаты исследования и их обсуждение.....	57
3.1. Оценка надежности методики «Шкала профессиональной приверженности» Дж. Мейера и Н. Аллен.....	57
3.2. Анализ компонентов организационной и профессиональной приверженности.....	60
3.3. Анализ взаимосвязей профессиональной и организационной приверженности с другими показателями.....	64

3.4. Анализ различий между сотрудниками производственных и непроизводственных отделов.....	76
Выводы по главе.....	83
ВЫВОДЫ.....	85
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	87
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	99
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	100
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	101
ПРИЛОЖЕНИЕ Г.....	102
ПРИЛОЖЕНИЕ Д.....	103
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж.....	104

АННОТАЦИЯ

Для изучения факторов, влияющих на формирование профессиональной и организационной приверженности, было обследовано 104 сотрудника компании АО «Ленгидропроект» (68 женщин и 36 мужчин в возрасте от 25 до 61 года).

В ходе исследования измерялись: организационная и профессиональная приверженность (русифицированный вариант методики Мейер и Аллен), трудовая мотивация (методика Мельниковой и Полева), направленность карьерной ориентации (опросник Мельниковой), степень профессионального выгорания (опросник Маслач и Джексон), удовлетворенность работой (опросник «Измерение уровня удовлетворенности работой»).

Обработка данных: корреляционный анализ, сравнительный анализ, факторный анализ, множественный регрессионный анализ.

Результаты. Компоненты организационной и профессиональной приверженности образуют единую структуру. Выделено два основных компонента приверженности: аффективный и продолженный компоненты. Сотрудники, у которых выражен аффективный компонент приверженности, стремятся развивать профессиональные навыки и выполнять интересные задачи. Для сотрудников с выраженным продолженным компонентом приверженности важны комфортные условия труда и дружеские отношения с коллегами. Сотрудники производственных отделов проявляют приверженность, основанную на аффективном компоненте. Приверженность сотрудников непроизводственных отделов основана на продолженном компоненте.

SUMMARY

For studying the factors, which influence on the formation of professional and organizational commitment, were examined 104 employees of the company JSC "Lengidroproekt" (68 women and 36 men; aged from 25 to 61 years).

During this study were measured: organizational and professional commitment (russified method by Meyer & Allen); work motivation (method by Melnikova & Polev); career orientation (method by Melnikova); the degree of professional burnout (Maslach Burnout Inventory); job satisfaction (the questionnaire "Measuring job satisfaction").

In this work were used correlation analysis, comparative analysis, factor analysis, regression analysis.

Results. Components of organizational and professional commitment are forming the structure. There are two main components of commitment: affective and continued components. Employees, which has affective commitment, aim to develop professional skills and tend to perform interesting professional tasks. For employees, which has continuance commitment, are important comfortable working conditions and friendly relations with colleagues. The commitment of the staff in production departments is based on affective component. While the commitment of the staff in nonproduction departments is based on continued component.

В настоящее время уделяется большое внимание изучению организационного поведения сотрудников, их рабочей мотивации, приверженности профессии и организации, удовлетворенности работой. Можно отметить, что исследованию мотивационного компонента уделяется достаточно большое внимание, в то время как разработкой вопросов, связанных с приверженностью, занимаются значительно меньше. Однако это важный и актуальный вопрос, не только с научно-исследовательской точки зрения, но и с практической. Так, например, отношение сотрудников к своей организации, их приверженность оказывает существенное влияние на успешность функционирования всей компании (Петрова, 2006).

За рубежом исследования приверженности активно проводятся на протяжении последних пятидесяти лет. Данный феномен подробно исследуется с различных точек зрения и, в результате, разработан ряд теорий и концепций приверженности, которые нашли подтверждение в эмпирических исследованиях, и используются в практической деятельности (Porter, Steers, Mowday, Boulian, 1974; Meyer, Allen, 1993).

Наибольший интерес к исследованию вопросов приверженности сотрудников в отечественной литературе приходится на начало 2000-х годов. Российские исследователи активно занимались изучением этого феномена, разработкой и проверкой теоретических концепций, которые выстраивали, опираясь на работы зарубежных ученых (Магура, 1999; Магура, Курбатова, 2001; Доценко, 2001; Почебут, 2001; Доминьяк, 2002; Харский, 2003).

Важно отметить, что и зарубежные и отечественные исследователи большое внимание уделяли именно организационной приверженности. Такой интерес обусловлен тем, что понимание особенностей приверженности сотрудников позволяет прогнозировать и влиять на текучесть кадров. Кроме того, как показывают иностранные исследования, приверженные сотрудники выгоднее для организации, так как они приносят большую прибыль, повышают репутацию компании, как хорошего работодателя, и не склонны принимать другие предложения о работе (Meyer, Allen, 2000). В тоже время,

изучению профессиональной приверженности, как самостоятельного явления, уделяется гораздо меньше внимания. Также, исследований, которые направлены на совместное изучение организационной и профессиональной приверженности, достаточно мало в англоязычных источниках (Wallace, 1993, 1995; Vandenberg, Vida, 1994; Gunz, 1994; Finley, Mueller, Gurney, 2003). Среди отечественных исследований, посвященных данному вопросу, можно назвать только работы Маничева С.А. и Кузнецовой О.А. (2010).

Другим важным аспектом изучения данного вопроса является то, что, несмотря на интерес к изучаемой проблеме, в зарубежной и российской литературе нет согласованного понимания данного конструкта. Авторы предлагают различные концепции, которые по-разному объясняют природу приверженности и структуру данного явления. Более того, на данный момент нет общепризнанного определения термина «приверженность», также не описано, чем оно отличается от понятия «лояльность». В результате, авторы пользуются различными терминами и дают им определения, исходя из своих собственных теоретических предположений.

На основании всего сказанного выше, можно говорить об актуальности данного исследования, которое направлено на малоизучаемую, но ценную (с практической точки зрения) область исследования.

Таким образом, **цель** нашего исследования – изучение факторов, влияющих на формирование профессиональной и организационной приверженности сотрудников.

Предметом данного исследования является организационная и профессиональная приверженность и факторы, которые оказывают влияние на нее.

Объект исследования: сотрудники компании АО «Ленгидропроект». В исследовании приняли участие 104 человека (68 женщин и 36 мужчин в возрасте от 25 до 61 года).

Нами были выдвинуты следующие **гипотезы:**

1. Профессиональная и организационная приверженность – это взаимосвязанные конструкты, образующие структуру приверженности.
2. Аффективный компонент приверженности связан с содержанием деятельности.
3. На продолженный компонент приверженности оказывают влияние внешние факторы, такие как комфортные и надежные условия труда, размер заработной платы и характер отношений с коллегами.
4. У работников производственных отделов, выполняющих основную для организации деятельность, аффективная приверженность выше по сравнению с сотрудниками непроизводственных отделов.
5. У работников непроизводственных отделов, которые занимаются обеспечением основной деятельности организации, продолженная приверженность выше по сравнению с сотрудниками производственных отделов.

Исходя из цели исследования и с учетом выдвинутых гипотез, были поставлены следующие **задачи**:

1. Перевести и проверить надежность методики «Шкала профессиональной приверженности» Дж. Мейер и Н. Аллен.
2. Изучить взаимосвязи компонентов организационной и профессиональной приверженности.
3. Оценить факторы, влияющие на компоненты профессиональной и организационной приверженности.
4. Проанализировать различия выраженности компонентов приверженности у сотрудников производственных и непроизводственных отделов компании.

В качестве **теоретико-методологической основы** данного диссертационного исследования выступают подходы, концепции и методы изучения организационной и профессиональной приверженности (Д. С. Витман, О. С. Дейнека, В. И. Доминьяк, М. И. Магура, С. А. Маничев, Н. Н.

Мельникова, К. В. Харский, N. Allen, N. Aranya, G. Blau, A. Cohen, A. Finley, H. Gunz, J. Lipponen, J. Meyer, R. Mowday, L. Porter, R. Vandenberg, J. Wallace и др.).

Научная новизна данного исследования заключается в построении структуры взаимосвязи различных компонентов организационной и профессиональной приверженности. В работе проведена оценка приверженности у сотрудников производственных и непроизводственных отделов проектно-строительной организации. Переведена, проверена на надежность и адаптирована англоязычная методика «Шкала профессиональной приверженности» Дж. Мейер и Н. Аллен.

Практическая значимость данного исследования выражается в возможности использовать полученные данные о том, как взаимодействуют между собой компоненты приверженности, в разработке системы мотивации сотрудников, для снижения текучести кадров и повышения удовлетворенности работников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ

1.1. Приверженность

Рассмотрение вопроса начнем с определения используемых терминов и их связи с другими понятиями.

Понятие «приверженность» в словаре Ожегова С.И. определено как преданность кому-либо, а приверженный – это человек целиком отдающийся чему-либо. (Ожегов, 2011). В англоязычной литературе наиболее часто используется термин «commitment», что в оксфордском словаре определяется как «обещание сделать что-нибудь, вести себя определенным образом», также «готовность много работать и отдавать свою энергию и время работе или какой-то деятельности» (Oxford English Dictionary, 2009).

Термин «приверженность» используется в разных отраслях знаний, в том числе и в медицине и экономике, однако, в данной работе мы рассматриваем только организационную и профессиональную приверженность сотрудников. Далее более подробно будут рассмотрены определения именно этих терминов с точки зрения разных авторов и разных научных подходов.

Исследователи большое внимание уделяют изучению организационной приверженности, поэтому начнем именно с нее.

В англоязычной литературе, рассматривая отношения сотрудника к его организации, обычно используются такой термин как *organizational commitment*. Данное словосочетание одним из первых использовал Барнард (Barnard, 1938) в смысле привязанности сотрудника своей компании. На тот момент приверженность изучалась в качестве одного из измерений такого явления как организационная эффективность (Ребзуев, 2006).

Продолжил его исследования американский социолог Говард Беккер. Он высказал идею о том, что приверженность – это специфическое

поведение, которое проявляется в том, что человек продолжает работать в своей организации, хотя и мог бы найти себе более привлекательную работу (Becker, 1960).

Моудей, Портер и Стирс определяли приверженность, не просто как лояльное отношение к своей организации, важной частью приверженности они считали готовность активно действовать на благо своей организации, вносить вклад в ее благополучие. Организационная приверженность – это «степень идентификации индивида и его вовлеченности в конкретную организацию» (Mowday, Porter, Steers, 1979, стр. 226).

Организационная приверженность – это совокупность необходимых усилий, необходимых для достижения целей организации (Wiener, 1982, стр. 421).

Организационная приверженность – это чувство психологической привязанности сотрудника своей организации, которое отражает степень, в которой человек интернализирует или принимает характеристики или перспективы своей организации (O'Reilly, Chatman, 1986, стр. 493)

Аллен и Мейер также занимались исследованием организационной приверженности, они давали следующее определение. Организационная приверженность – это психологическое состояние, которое связывает индивидуума и организацию (в том числе снижает текучесть кадров) (Allen, Meyer, 1990).

Теперь более подробно о том, как отечественные авторы определяют организационную приверженность.

Магура М.И., один из наиболее известных исследователей этого вопроса в России, посвятил диссертацию изучению приверженности работников своей организации. В ней он дает такое определение, организационная приверженность – психологическое образование, включающее в себя позитивную оценку сотрудником своего пребывания в компании, стремление действовать во благо этой организации, стремиться к

достижению ее целей и длительное время сохранять свое членство в данной организации (Магура М.И, 1999).

Витман Д.С. определяет организационную приверженность, как переменную, которая определяет субъективную степень связи между человеком и компанией, в которой человек работает (Витман, 2004).

Марковская и Черепанова, в своей статье посвященной исследованию организационной приверженности, определяют ее, как совокупность установок человека относительно его дальнейшего пребывания в своей компании. Как пишут сами авторы, это достаточно обобщенное определение (Марковская, Черепанова, 2010).

Сидоренко Е.В. опираясь на ряд иностранных теорий, предлагает такое определение организационной приверженности. По мнению автора, это соотнесение человека с компанией, которое выражается в стремлении работать в ней и в желании способствовать ее успеху (Трофимова, Бондаренко, 2013).

Можно выделить два следующих подхода к изучению такого феномена как приверженность: поведенческий и установочный. Поведенческий подход появился раньше (в 60-х годах 20-го века), его основоположником был Говард Беккер. Этот подход определяет приверженность как поведение, связанное с поступлением на работу и продолжением деятельности в конкретной организации.

В рамках аттитюдного (установочного) подхода, приверженность – это эмоциональное отношение человека к своей организации, включающее в себя беспокойство и заботу о компании и коллегах, доверие и чувство присоединения к организации (Присяжная, 2010). Именно установочный подход, на данный момент, является наиболее разработанным. Начинали работу над данным подходом Моудей, Портер и Стирс, затем Мейер и Аллен разработали трехкомпонентную теорию также в рамках этого подхода. Из отечественных исследователей, данного подхода придерживаются Магура М.И., Доценко Е.В., Сидоренко Е.В. (Магура, Курбатова, 2001).

Общим для обоих представленных подходов является то, что приверженность:

- приверженность характеризует взаимосвязь сотрудников и организации;
- приверженность связана с решением по поводу того, стоит ли продолжать работу в данной организации (Ребзуев, 2006).

Изучению профессиональной приверженности посвящено значительно меньше работ и отечественные исследователи практически не занимаются этим вопросом.

Aranya N., опираясь на исследования Портера, определял профессиональную приверженность («professional commitment») через три следующих показателя:

- вера и принятие целей и ценностей профессии;
- готовность прилагать значительные усилия, работая по своей профессии;
- желание оставаться членом своей профессии (Aranya, 1981).

В дальнейшем, Morrow P.C. развивает его идеи, вводит термин «work commitment» и описывает его, как интегральное понятие, которое включает в себя следующие компоненты (фокусы):

- ценностный фокус (например, соблюдение профессиональной этики);
- карьерный фокус (карьерное развитие, рост профессионализма);
- рабочий фокус (работа является главным интересом в жизни; вовлеченность в работу);
- организационный фокус (организационная приверженность);
- фокус общности (приверженность рабочему союзу) (Morrow, Wirth, 1989).

Также как и при определении организационной приверженности, в определениях профессиональной приверженности можно выделить два основных подхода – поведенческий и установочный. Поведенческий подход

фокусируется на определении количества и частоты участия сотрудника в различных профессиональных съездах, конференциях, чтении профессиональной литературы и тому подобное.

В рамках установочного (аттитюдного) подхода, Гарри Блау и Джон Арнолд, изучали профессиональную приверженность и использовали термин «career commitment». Они определяли приверженность, как «отношение к своему призванию, и в том числе к своей профессии» (Blau, 1985, стр. 277; Arnold, 1990).

Как видно из приведенных выше терминов, описывая профессиональную приверженность, различные авторы использовали различные термины. Мейер, Аллен и Смит, проанализировав их, вводят новое понятие «occupational commitment». По словам авторов, они выбрали этот термин, вместо «professional commitment», потому что, как профессионалы, так и непрофессионалы могут быть привержены той работе, которую выполняют. Они также отказались от использования «career commitment», так как термин «карьера» может быть понят неоднозначно. Он может означать как работу, с момента начала трудовой деятельности до выхода на пенсию, так и работу в конкретной должности или в конкретной компании.

Упомянутые выше авторы (Aranya, Morrow, Wirth, Blau, Arnold) рассматривали профессиональную приверженность, как однокомпонентный феномен, как правило, соотнося приверженность компании с аффективной привязанностью к ней. Мейер, Аллен и Смит разработали трехкомпонентную теорию, аналогичную трехкомпонентной теории организационной приверженности. (Meyer, Allen, Smith, 1993).

Как уже говорилось выше, отечественные исследователи уделяют большое внимание организационной приверженности и почти не изучают профессиональную. Одно из немногих исследований в этой области было проведено Маничевым С.А. и Кузнецовой О.А., в нем дано следующее определение. Профессиональная приверженность – это «сила, которая заставляет специалистов продолжать работать в выбранной области,

несмотря на сложные или стрессовые особенности профессии» (Кузнецова, Маничев, 2010).

Также важно отметить, что в современной литературе можно найти ряд синонимов термина «приверженность», например такие как: лояльность, преданность, идентификация. Встречаются и следующие термины: любовь к организации, надежность, патриотизм, сплоченность (Соловейчик, 2010, стр.94).

Кроме того, в разных подходах альтернативные термины могут выступать не как синонимы, а как часть понятия «приверженность», либо, как более общее понятие, которое включает этот конструкт в себя. Далее рассмотрим, как разные авторы соотносят термины «приверженность», «лояльность» и «идентификация».

1.2. Соотношение понятий «приверженность», «лояльность» и «идентификация»

Многие отечественные исследователи, изучающие специфику лояльного поведения работников по отношению к своей организации, не употребляют термин «приверженность». Однако, приведенные далее определения, позволяют говорить о том, что авторы имеют в виду тот же самый конструкт.

Доминьяк В.И. анализировал семантическое поле термина «лояльность» и выделил следующие значения данного термина:

- Приветливость сотрудников; доброжелательное отношение работников к своей организации и своим коллегам;
- Сотрудники честны, верны и преданы своей организации.
- Работники соблюдают правила организации и законы, отказываются от негативных действий по отношению к организации и коллегам.

В англоязычных источниках литературы помимо термина «organizational commitment», также можно встретить такой термин

как «employee loyalty». Доминьяк В.И., проанализировав мнения различных авторов, пишет том, что нельзя выделить существенные различия в этих понятиях, таким образом, их можно считать синонимами. Тем не менее важно отметить, термин «organizational commitment» наиболее часто встречается именно в научной литературе. При этом термин «employee loyalty» чаще можно встретить в научно-популярной литературе (Доминьяк, 2006).

Среди авторов, которые считают синонимами термины «лояльность» и «приверженность», выделяются два основных подхода.

Первый подход рассматривает лояльность, как поведение, не наносящее вреда организации. Сторонником данного подхода был Чумарин И.Г., он считал, что лояльность – это добровольное следование процедурам и правилам организации (Чумарин, 2000). Ковров А.В. отмечал, что лояльность персонала – это надежность сотрудника и его профессиональная пригодность. (Ковров, 2004). Батурина О. писала, что лояльность – это качественное выполнение поручений руководства, стремление оставаться в организации как можно дольше и поддержание дружеских отношений с коллегами (Батурина, 2003). Харский К.В., также в рамках данного подхода, говорил, что лояльность выражается в принесении пользы компании, а не только в том, что сотрудник не причиняет ей вреда (Харский, 2003).

Описанный подход соотносится с поведенческим подходом к определению понятия организационная приверженность. Поэтому неудивительно, что вторым подходом к описанию организационной лояльности является установочный или аттитюдный подход. Так, Дейнека О.С. пишет о том, что лояльность это своего рода плата сотрудников своей компании, взамен они ожидают, что компания сможет удовлетворить их личные потребности (Дейнека, 2000). Королева О.Е и Почебут Л.Г. считают, что лояльность – это социально-психологическая установка, которая проявляется в желании сотрудника работать на благо своей компании, отстаивать ее ценности и интересы (Почебут, 2001). Моисеенко Н. В. и Чистякова Т. Н. описывают лояльность, как готовность работника

соответствовать ожиданиям, которые предъявляет им компания (Чистякова, Моисеенко, 2006).

Доминьяк В.И., как один из наиболее известных современных исследователей лояльности организации, дает следующее определение: «лояльность персонала — это доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом; осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в интересах компании, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия» (Доминьяк, 2006, стр. 4).

Как пишет Соловейчик, лояльность персонала — это характеристика, которая определяет его приверженность компании, способствует одобрению целей организации, способов и средств их достижения, кроме того подразумевает открытость трудовых мотивов для компании. (Соловейчик, 2010).

Объединяя все представленные выше определения лояльности, перечислим, элементы, которые включает в себя данный термин.

- Доброжелательное и положительно отношение к коллегам, руководству и подчиненным.
- Разделение и принятие целей и принципов организации.
- Соблюдение норм и правил компании, разделение ценностей.
- Отсутствие действий, которые могут нанести ущерб деятельности и интересам организации.
- Выполнение распоряжений руководства вне зависимости от того, какое мнение имеет сотрудник по определенному вопросу.
- Заинтересованность работников в достижении хороших результатов (Доминьяк, 2002).

Как уже было сказано выше, Курбатова М.Б. и Магура М.И., изучая приверженность, придерживались установочного подхода, наряду с Моудей и

Портером, и они использовали термин «организационная приверженность». Однако лояльность тоже была одним из предметов их изучения. Авторы разделяли эти термины и включили «лояльность» в понятие «приверженность». Они предложили следующую структуру понятия «организационная приверженность»:

- Идентификация – это принятие работником организационных целей, объединение сотрудников вокруг единых целей компании.
- Вовлеченность – это готовность и желание сотрудника прилагать все необходимые усилия и вносить свой собственный вклад в достижение определенных организационных целей.
- Лояльность определяют, как эмоциональную привязанность сотрудников своей организации, которая выражается в стремлении оставаться долгое время ее членом (Магура, Курбатова, 2001).

Некоторые авторы, объясняя связь индивида и организации, используют термин «организационная идентификация». Анализ литературы позволил выделить несколько основных точек зрения на соотношение этого понятия и организационной приверженности. Далее более подробно рассмотрим каждую позицию.

- 1) Приверженность и идентификация как синонимы. Ю. Липпонен, проведя анализ этих понятий и методик, которыми их измеряют, пришел к выводу, что аффективная приверженность (из трехкомпонентной теории Дж. Мейера и Н. Аллен) и организационная идентификация – это один и тот же конструкт. Однако было отмечено, что, по сравнению с приверженностью, идентификация слабее связана с абсентеизмом и удовлетворенностью работой, и сильнее коррелирует с проявлением надролевого поведения и включенностью в работу (Lipponen, 2001).
- 2) Идентификация, которая рассматривается в качестве компонента приверженности. Моудей, Портер, а затем и такие отечественные исследователи как Курбатова М.Б и Магура М.И. писали, что

приверженность – это многомерный конструкт, который включает три компонента: вовлеченность, идентификацию и лояльность (Магура, Курбатова, 2001).

- 3) Приверженность в качестве компонента идентификации. Н. Эллемерс и его коллеги, опираясь на работы А. Тэшфела, придерживались противоположного мнения. Авторы выделяли три следующих компонента идентификации:
- Самокатегоризация – осознание человеком своего членства в определенной группе.
 - Приверженность группе – это ощущение человеком своей включенности в некоторую социальную группу.
 - Групповая самооценка – позитивная или негативная оценка человеком своего членства в социальной группе (Ловаков, 2008).
- 4) Т. Беккер, Дж. Мейер и Р. ван Дик рассматривали идентификацию и приверженность как некоторые самостоятельные, но связанные между собой конструкты. На основании модели Д. Руссо, можно выделить два уровня организационной идентификации: ситуационный уровень идентификации и глубинный уровень идентификации. Ситуационная идентификация приводит к отношениям, которые основаны на взаимной выгоде, то есть она связана с нормативной и продолженной приверженностью. При этом результатом глубинной идентификации становится аффективная приверженность (Р. ван Дик, 2006).

1.3. Компоненты приверженности

На данный момент в литературе можно встретить несколько различных классификаций приверженности. Это связано с тем, что исследователям не удалось прийти к единому мнению относительно этого феномена. Одну из самых известных типологий представили Дж. Мейер и Н. Аллен. Авторы

выделяли три основных компонента приверженности – аффективный, продолженный и нормативный. Первоначально данная трехкомпонентная модель была разработана для организационной приверженности, в дальнейшем, она была расширена и те же три компонента были выделены и в профессиональной приверженности.

Аффективная приверженность – это любовь к профессии или организации, чувство принадлежности к профессиональной группе и коллективу, гордость по отношению к своей профессии или компании. При выраженной аффективной компоненте приверженности, сотрудник заинтересован в содержании профессиональной деятельности, стремится получать новые знания, умения и развивать свои профессиональные знания и навыки.

Продолженная приверженность выражается в желании сохранить свое место работы в компании, а также в стремлении продолжать работать в рамках выбранной ранее профессии, так как смена места работы (или профессии) приведет к различным негативным последствиям, например, к потере «инвестиций». Переход на другую работу (или смена профессии) воспринимается, как утрата или жертва, потому что может быть связан с утратой должностного статуса, с изменением уровня профессионального мастерства, с разрывом сложившихся отношений с коллегами. Кроме того сотрудники часто продолжают работать на своем рабочем месте или в определенной профессии, из-за того что ощущают, что не смогут найти достойную альтернативу. Важно отметить, что последнее переживание – это тоже еще одно проявление продолженной приверженности сотрудника.

Нормативная приверженность выражается в том, что работник чувствует себя обязанным за то, что ему дала конкретная организация (или профессия), например, оплату обучения, помощь при решении некоторых личных и рабочих проблем, необходимый опыт. В результате, специалист будет опасаться, что коллеги будут его осуждать, если он решит сменить

место работы, он станет чувствовать, что поступить подобным образом будет неправильно (Meyer, Allen, Smith, 1993).

Взяв за основу трехкомпонентную модель, Курбатова М.Б. и Магура М.И. предложили следующую классификацию видов приверженности:

- Истинная приверженность – это максимальное проявление всех признаков, при этом, сотрудники не выдвигают особых условий своей организации.
- Прагматическая приверженность – это стремление работников сравнивать и взвешивать то, что они предлагают своей организации, с тем, что в итоге от нее получают взамен.
- Вынужденная приверженность – это отсутствие у людей возможностей найти другую, более подходящую работу (Магура, Курбатова, 2001).

На сегодняшний день также можно выделить еще одну классификацию видов приверженности (лояльности), которую предложил К.В. Харским. Сам автор использовал понятия «лояльность» и «приверженность», как синонимы. Он ввел системную типологию, в основу которой он положил два ключевых критерия: время и локус контроля.

Первый критерий – локус контроля, позволяет определить, что является первопричиной лояльности – сам человек, его ценности, нормы или компания и ее отношение к сотруднику.

Поскольку приверженность не застывшее состояние, а динамичное явление, то второй критерий – это время. Он особенно важен, если необходимо решать задачи по прогнозированию приверженности работников.

Объединив описанные два критерия, Харский К.В. выделил следующие четыре типа приверженности (лояльности):

- «Ветеран». В данном случае, приверженность определяется внутренним локусом контроля и прошлым опытом сотрудника. «Ветераны» характеризуются высокой и очень устойчивой приверженностью, на которую мало влияют настоящие и будущие

события. Кроме того основа приверженности этого типа лежит в системе ценностей и убеждений человека.

- «Мечтатель». Как и у «Ветерана», у данного типа, приверженность основана на внутреннем локусе контроля. Однако при этом, «мечтатели» ориентированы в будущее, их приверженность связана с ожиданиями, относительно своей компании.
- «Наследник». Данная лояльность определяется прошлым опытом и внешним локусом контроля. «Наследник» не принимает самостоятельных решений, его принуждают, подталкивают внешние условия, сложившаяся ситуация и другие люди. Можно сказать, что «наследник» в наибольшей степени поддается убеждению и внушению со стороны.
- «Зомби». Этот тип приверженности, образуется при сочетании экстернальности и обращенности в будущее. По мнению Харского К.В. это самый уязвимый и шаткий тип приверженности. Его легко создать в сознании человека, рисуя привлекательные картины будущего, но как только реальность разрушит эти иллюзии, разрушится и приверженность (Харский, 2003).

Харский К.В. выделяет следующие четыре уровня приверженности (лояльности):

- Уровень внешних атрибутов – самый низкий, поверхностный уровень.
- Уровень общепринятой приверженности – уровень демонстрируемого поведения. Когда новый сотрудник видит, что вокруг его окружают такие же лояльные работники, он постепенно начнет копировать поведение, принятое в данной организации, и сам со временем становится лояльным членом организации.
- Приверженность (лояльность) на уровне убеждений и ценностей.

- Идентичность, как высший уровень лояльности сотрудника, когда он перестает отделять себя и свою компанию, как объект лояльности (Харский, 2003).

Рассматривая различные типологии, стоит обратить внимание на модель приверженности (лояльности) работе, которую предложил Морроу. В дальнейшем его работу продолжил А. Кохен. Модель, представленная на рисунке 1, дает основания для того, чтобы различать виды приверженности по критерию направленности на определенный объект.



Рис. 1. Модель приверженности (лояльности) работе (Morrow).

Модель, состоящая из нескольких концентрических окружностей, в центре которых находится трудовая этика – это личностный параметр, который отражает, какое место человек отводит работе в своей жизни. Следующая окружность – это профессиональная приверженность (лояльность), т.е. хорошее отношение работника к своей профессии. Далее следуют приверженность в отношении организации и аффективная приверженность организации. Внешняя окружность – это вовлеченность

работника в работу. Таким образом, чем ближе к центру располагается окружность, тем сильнее соответствующий вид приверженности взаимосвязан с личностными особенностями человека. Соответственно, формы приверженности, которые обозначены на внешних окружностях, определяются в большей степени ситуационными факторами. Кроме того, как пишет автор, те конструкты, которые располагаются рядом, сильнее коррелируют между собой (Morrow, 1993).

Однако позднее группа ученых провели исследование, в котором проверяли достоверность предложенной модели. Авторы, исходя из модели, предположили, что корреляция между профессиональной приверженностью и трудовой этикой будет сильнее, чем корреляция между профессиональной приверженностью и вовлеченностью в работу. Однако в исследованиях данная гипотеза не подтвердилась, и результаты показали, что более сильная связь наблюдается между профессиональной приверженностью и вовлеченностью в работу. Поэтому, как заключили авторы, теория нуждается в доработке и эмпирическом подтверждении (Lee, Carswell, Allen, 2000).

Мучински П. также пишет, что данная концепция далеко не нашла эмпирическое подтверждение. Аналогичной критике подвергается пятимерная модель, которую разработал Аарон Кохен, опираясь на модель Морроу (Мучински, 2004).

1.4. Факторы организационной приверженности

Большое внимание исследователи уделяют не только теоретическому изучению феномена приверженности, но и эмпирическому. Активно изучаются факторы, которые способствуют повышению приверженности или наоборот препятствуют этому. Далее рассмотрим наиболее значимые исследования организационной приверженности и выделим ключевые предпосылки, которые были обнаружены в этих исследованиях.

Самый часто цитируемый исследователь приверженности, Дж. Мейер предлагал выделять следующие группы факторов, оказывающих существенное влияние на приверженность:

- Демографические характеристики
- Индивидуальные характеристики
- Организационные факторы

К демографическим факторам относят возраст, пол, семейное положение, уровень образования и стаж работы. Проанализировав различные исследования, Мейер и его коллеги пришли к выводу, что связь демографических характеристик с приверженностью работника проявляется достаточно слабо (Доминьяк, 2000). Тем не менее, периодически проводятся исследования, в которых производится попытка обнаружить закономерности между различными демографическими особенностями и приверженностью. В ряде исследований не удалось выявить значимых взаимосвязей между полом сотрудника и уровнем его приверженности (Salami, 2008; Pourghaz, Tamini, 2011). Однако в других исследованиях было также обнаружено, что мужчины проявляют более высокую приверженность, по сравнению со своими коллегами-женщинами (Kumasey, 2014; Affum-Osei, Acquaaah, Acheampong, 2015).

В недавних исследованиях, были получены результаты, по которым можно судить о том, что существует положительная корреляция между уровнем приверженности и возрастом сотрудника. Обсуждая полученные результаты, авторы пишут о том, что полученные результаты, можно объяснить тем, что мужчины старшего возраста занимают более высокое положение в иерархии компании и, поэтому сильнее ей привержены (Affum-Osei, Acquaaah, Acheampong, 2015). Такая интерпретация результатов, позволяет объяснить, почему в разных исследованиях (в разных организациях) получаются различные результаты, при изучении связи демографических факторов и уровня приверженности. В тех компаниях, в которых продвижение по служебной лестнице возможно только после

наработки определенного стажа, вероятно, будет наблюдаться положительная корреляция между возрастом и уровнем приверженности. Но в организациях, где сотрудник может в короткий срок занять высокую должность, такая тенденция, скорее всего, наблюдаться не будет. Безусловно, это только гипотетическое предположение, которое может быть проверено в дальнейших исследованиях.

Таким образом, так как исследования дают противоречивые результаты, большинство авторов, в том числе и отечественные, считают, что закономерности между демографическими характеристиками и уровнем организационной приверженности, объясняется влиянием индивидуальных или организационных факторов (Витман Д.С., Доценко Е., Доминяк В.И., Магура М.И. и Курбатова М.Б.).

Индивидуальные характеристики, влияющие на организационную приверженность – это мотивы выбора работы, мотивация труда, ценности личности, опыт работы. Мейер установил, что индивидуальные ценности в большей степени влияют на уровень аффективной приверженности организации. Аффективная составляющая будет достаточно сильна у тех сотрудников, которые чувствуют, что их собственные ценности совпадают с ценностями данной компании. Кроме того аффективный компонент организационной приверженности будет ярко выражен у сотрудников, которые чувствуют ценность собственных идей и важность своего вклада в деятельность организации. Также такие индивидуальные характеристики, как особенности культурной среды, в которой интернализовались ценности сотрудника, влияют на уровень нормативной приверженности. Так, если сотрудник вырос в семье, в которой родители проявляли высокую организационную приверженность, или в культуре, в которой приветствуется пожизненная занятость, то у него будет показатель по нормативному компоненту организационной приверженности будет более высокий (Доминяк, 2006).

Опыт работы, как один из факторов организационной приверженности, широко изучался различными авторами. Курбатова М.Б. и Магура М.И. предполагают, что работники, которые проработали много лет в организации, в большей степени могут рассчитывать на отдачу со стороны компании в виде пенсий, льгот, которые усиливают продолженный компонент приверженности и как бы «привязывают» сотрудника к организации (Магура, Курбатова, 2007). Новикова О.В. в своем исследовании организационной приверженности у школьных педагогов также изучала, как изменяется уровень приверженности в зависимости от опыта работы. В результате автор подтверждает, что с увеличением стажа работы возрастает и приверженность, однако Новикова О.В. связывала это не столько с самим фактом продолжительной работы в организации, сколько с изменением ценностей сотрудника и прохождением определенного этапа профессионализации (Новикова, 2012).

Харский К.В., изучая факторы приверженности, выделил в качестве важных индивидуальных характеристик предыдущий опыт сотрудника и его чувство гордости по отношению к компании. Предыдущий опыт трансформируется в убеждения и в дальнейшем значительно влияет на жизнь сотрудника и на то, как он относится к своей организации. По мнению автора, если человек был привержен компании в прошлом, то и на новом месте работы его приверженность будет выше. Если его опыт был неудачным, то и его решимость будет значительно ниже. Также Харский К.В. отмечает, что наибольшую роль в приверженности играет чувство гордости. Сотруднику необходимо гордиться тем, чему он присягнул на верность (Харский, 2003).

Трудовая деятельность обуславливается определенными мотивами, которые в том числе влияют и на уровень приверженности сотрудников организации. Говоря о мотивации, нужно вспомнить двухфакторную содержательную теорию мотивации Херцберга. Он выделял гигиенические факторы, которые определяют уровень удовлетворенности работой. К ним относятся, например, условия труда, зарплата, надежность рабочего места,

качество руководства и отношений внутри компании. Также автор выделял мотивационные факторы, которые связаны с содержанием трудового процесса, к ним относятся ответственность, признание, интерес к работе, информированность о результатах деятельности, возможность карьерного роста (Витман). Анализ ситуации в России показывает, что работодатели достаточно мало учитывают главные интересы и ценности своих работников. Отмечают, что меньше всего удовлетворяется одна из базовых потребностей человека – потребность в безопасности, которая выражается в социальной защищенности, гарантии занятости, материальном обеспечении. Также сотрудники российских компаний ощущают недостаток в признании со стороны руководителя и ближайших коллег (Ковров, 1999). В результате неудовлетворенные потребности человека приводят к появлению таких явлений, как абсентеизм, обман, преобладание личных интересов, нарушение достигнутых ранее договоренностей (Харский, 2003).

Курбатова М.Б. и Магура М.И. изучали, каким образом трудовая мотивация влияет на уровень приверженности, и отмечали, что работники, которым кажется привлекательно содержание их рабочей деятельности, больше привержены организации, чем те сотрудники, которые сильнее ориентируются на заработок. Авторы объясняют это тем, что формирование приверженности организации связано с тем, соответствует ли место работы ожиданиям сотрудника, дает ли оно возможность удовлетворять важнейшие потребности, с которыми связана данная работа. Таким образом, работа приобретает смысл для человека, когда она престижна, дает положение, обеспечивает занятость и необходимый доход, вызывает интерес, если она является способом служения обществу, а так же, если она приносит личностное удовлетворение (Магура, Курбатова, 2007).

К организационным факторам можно отнести справедливость и организационную поддержку, уровень рабочего стресса, информированность сотрудников, вовлеченность сотрудников в процесс принятия важных решений в компании.

Организационные факторы, которые оказывают влияние на все три компонента приверженности. Н. Аллен и Дж. Мейер показали, что аффективный компонент приверженности основан на организационной поддержке и справедливости. Сотрудники будут переживать более сильную эмоциональную связь с организацией, которая относится к ним справедливо и честно. Развитие продолженного компонента приверженности будет зависеть от того, есть ли условия, повышающие стоимость ухода сотрудника из организации, и от того, знает ли он о том, что эта цена существует. Нормативная приверженность также может повышаться при наличии значимых инвестиций в работника со стороны компании (например, оплата обучения), которые будут побуждать работника отплатить своей организации добром за добро (Доминьяк, 2000).

Организационная поддержка, как фактор, влияющий на организационную приверженность, выражается в том, что работникам не только предоставляют гарантии занятости, но и в том, как компания показывает своим сотрудникам, что она заинтересована в их благополучии, например, при помощи соответствующей политики в отношении персонала (Доминьяк, 2006). Харский также отмечал, что участие со стороны компании и внимание к сотрудникам является своего рода платой за их приверженность компании (Харский, 2003).

Далее выделяют еще один важный фактор организационной приверженности – организационная справедливость. На ощущение чувства справедливости влияет не только распределение значимых ресурсов, таких как зарплата, или продвижение по службе, он и непредвзятая процедура распределения этих благ. Таким образом, даже решения, которые привели к негативным последствиям (увольнение, снижение зарплаты), не повлияют на приверженность сотрудника, если они проводятся справедливо. Кроме того, работники ожидают, что с ними будут достойно и уважительно обращаться, и ответят на это повышением уровня приверженности (Баранская, 2011).

Уровень рабочего стресса – то есть степень напряженности работы, частота переутомления на рабочем месте и переживания негативных эмоций, выделяют как один из факторов организационной приверженности. Исследования показывают, что чем выше уровень стресса на работе, тем ниже готовность сотрудников к проявлению приверженности (Kidd, Smewing, 2001).

Еще одним важным фактором является степень информированности работников о делах, проблемах организации, о решениях, которые затрагивают их интересы. Незнание сотрудников о жизни организации вызывает недоверие работников к ней и к руководству (Finley, 2003).

Привлечение работников к решению проблем организации также влияет на степень их приверженности компании. Отношение к работникам, только как к исполнителям и игнорирование их мнения при решении задач и разработке решений, приводит к снижению организационной приверженности (Магура, Курбатова, 2001).

Харский К.В. в качестве ещё одного фактора выделяет готовность организации к обучению персонала, предоставление возможностей для карьерного роста и реализации творческого потенциала. Компании, которые вкладывают деньги и время в развитие своих сотрудников, позволяют им расти и развиваться, в дальнейшем могут рассчитывать на их приверженность (Харский, 2003).

Дж. Мейер и Н. Аллен предложили модель, которая связывает в единую картину предпосылки, корреляты и последствия приверженности.

Рис. 2. Предпосылки, корреляты и последствия организационной приверженности (Мейер и Аллен).

В данном случае, под предпосылками авторы понимают факторы, которые предположительно могут влиять на развитие каждой из форм приверженности. Их подробное описание мы представили выше. Последствия, как пишут авторы – это факторы, на которые, вероятно, влияет



сама приверженность, а корреляты – это переменные, которые определенно имеют причинно-следственную связь с приверженностью, но пока исследователи не пришли к единой точке зрения по данному вопросу (Доминьяк, 2003).

Mowday, Porter, и Steers (1982) предложили модель развития организационной приверженности. Работник сначала проходит через предварительный этап становления приверженности, в течение которого на формирование отношения к организации влияют ожидания, которые сотрудник имеет по отношению к своей будущей должности. Далее следует стадия ранней занятости (the early employment stage), на которой происходит формирования будущего отношения к своей работе. Salancik предполагал, что на этом этапе важнейшую роль играют такие факторы, как отношения в рабочей группе, помощь со стороны наставника и удовлетворенность зарплатой. В своих исследованиях Wapous показал, что сотрудники, которые слабо привержены своей организации, вероятно, покинут ее в течение первых 6-12 месяцев. Заключительный этап – стадия долгосрочной занятости. Продолжительная работа в организации увеличивает шансы сотрудника на повышение зарплаты, получение более интересных задач, а также на большую автономию и ответственность. Все инвестиции, которые работник

вложил в работу в данной компании, увеличивают его приверженность своей организации (Reilly, Orsak, 1991).

1.5. Факторы профессиональной приверженности

Исследования, посвященные изучению профессиональной приверженности, проводились не столь часто, однако, проанализировав то, что удалось найти и, если придерживаться той же логики, что и при описании организационной приверженности, выделим следующие группы факторов профессиональной приверженности:

- Демографические факторы.
- Индивидуальные факторы.
- Факторы, связанные с особенностями профессии.
- Факторы, связанные с особенностями организации.

Далее более подробно раскроем каждую группу и начнем с демографических факторов. Как и в исследованиях организационной приверженности, результаты, которые получаются при изучении профессиональной приверженности, противоречивы. Так, Colarelli и Bishop обнаружили, что есть связь между полом и возрастом сотрудников и их профессиональной приверженностью. Однако позднее Bagraim не обнаружил статистически значимых корреляций между ними (Bagraim, 2003). Аналогичная ситуация произошла при изучении связи между семейным положением и профессиональной приверженностью. Blau показал, что замужние сотрудницы сильнее привержены профессии, по сравнению со своими незамужними коллегами (Blau, 1999). Такие же результаты были получены в исследовании, которое провели Kannan и Muthu Perumal Pillai (2008). Но Bagraim в своем исследовании не получил значимых корреляций между этими характеристиками (Bagraim, 2003). Принимая во внимание то, что Blau проводил исследование на медсестрах, а Bagraim на сотрудниках страховой компании, можно предположить, что особенности этих профессий повлияли на результаты, либо были некие дополнительные неучтенные

факторы. Однако на данный момент, мы считаем, что демографические факторы не оказывают влияние на профессиональную приверженность.

Следующая группа факторов профессиональной приверженности включает в себя: уровень образования и получение дополнительного профессионального образования, должностную позицию, которую занимает сотрудник, уровень заработной платы, опыт работы. Baker, изучая профессиональную приверженность, показал, что сотрудники, имеющие более высокий уровень образования, сильнее привержены своей профессии. Аналогичные результаты были получены в исследовании Kannan и Muthu Perumal Pillai (2008). Кроме того, Morrow и Wirth в своих исследованиях обнаружили, что сотрудники, которые занимаются дополнительным профессиональным образованием, читают профессиональную литературу, состоят в качестве участников в различных профессиональных сообществах, сильнее привержены профессии. Данные исследование были проведены на сотрудниках университета и бухгалтерях в 1989 году. Позднее Blau получил сходные результаты, проведя исследования на сотрудниках медицинских центров и больниц (Blau, 1999). Повышение уровня вознаграждения, или уровня удовлетворенности им положительно влияет на профессиональную приверженность, только у сотрудников, которые занимают высокую должностную позицию в организации (Aranya, Pollock, Amernic, 1981).

Нужно отметить, что авторы описанных выше исследований изучали профессиональную приверженность, оставляя без внимания организационную приверженность, личностные и организационные факторы, которые могли повлиять на полученные результаты. Таким образом, можно предположить, что наблюдаемые корреляции появились под влиянием других факторов.

London (1983) также включал в группу индивидуальных факторов профессиональной приверженности локус контроля и степень идентификации с профессией. Blau, провел исследование и установил, что более высокий уровень профессиональной приверженности наблюдается у

сотрудников с внутренним локусом контроля, которые достаточно сильно идентифицируют себя со своей профессией (Blau, 1985).

В ряде исследований было показано, что профессиональная приверженность выше у тех сотрудников, которые дольше проработали в определенной профессии. Однако различные факторы профессиональной приверженности не обязательно применимы ко всем профессиям (Blau, 1988). Так, например, Reilly и Orsak пишут, что у медсестер профессиональная приверженность высокая и стабильная в независимости от того, на какой стадии карьеры они находятся. Однако под влиянием сильных негативных эмоций, рабочего стресса и профессионального выгорания, профессиональная приверженность может снижаться (Reilly, Orsak, 1991).

Поэтому переходим к описанию особенностей различных профессии, которые можно считать факторами профессиональной приверженности. Blau, изучая профессиональную приверженность медсестер, описывал получившиеся у него результаты, однако в конце он отмечает, что данная профессия достаточно специфична. Она характеризуется тем, что изначально имеет более высокую профессиональную ориентацию, из-за длительного и сложного обучения, необходимости высокой профессиональной подготовки и контроля со стороны профессиональных сообществ. Аналогичные профессиональные ориентации, как пишет автор, будут иметь врачи, ученые, адвокаты, инженеры. К менее профессионально ориентированным он относил такие профессии как охранник, механик, работник фабрики, официант (Blau, 1985). Таким образом, мы можем заметить, что представители одних профессий, вероятно, более склонны к проявлению профессиональной приверженности, чем другие. Но объясняется это не личными особенностями работников, а спецификой самой профессии. Хотя, безусловно, выбор профессии человек делает, или, по крайней мере, должен делать, исходя из своих интересов, способностей и личностных качеств. А значит то, насколько правильно была выбрана профессия, будет влиять на профессиональную приверженность сотрудника в будущем.

Это первая статья из тех, что мы нашли, в которой профессия является фактором профессиональной приверженности. Затем большинство исследований проводились на сотрудниках профессий, которые можно отнести к профессионально ориентированным. Wallace в мета-анализе исследований пишет о том, что изучение соотношения приверженностей проводилось в рамках различных профессиональных отраслей, наиболее часто исследования проводились на бухгалтерях, кроме них так же на юристах, врачах, ученых, учителях, менеджерах различного уровня (Wallace, 1993). Более поздние исследования проводились преимущественно на тех же специалистах, и нам не удалось найти исследований, в которых бы изучалась приверженность непрофессионально ориентированных специалистов, или проводилось сравнение уровня приверженности профессионально ориентированных и не ориентированных сотрудников. Данный вопрос может быть более подробно изучен в будущих исследованиях.

Некоторые авторы используют другую классификацию профессий и с другой точки зрения объясняют, почему у представителей разных профессий можно ожидать разный уровень профессиональной приверженности. Мау, ссылаясь на Reed (1996), говорил что профессии можно разделить на три группы:

- традиционные профессии (юристы, врачи);
- организационные профессии (менеджеры, администраторы);
- работники умственного труда.

Особое внимание он уделял последней группе работников и говорил о том, что они имеют ряд особенностей. Например, для них в большей степени характерна рыночная стратегия при устройстве на работу, то есть они примут предложение о работе от той компании, которая предложит наиболее интересные условия труда и задачи, и легко с ней расстанутся, когда другая компания предложит более интересный вариант. В исследовании, которое провел Мау, подтвердилось его предположение о том, что работники

умственного труда сильнее привержены профессии и меньше организации (May, 2002).

Помимо специфики обучения и подготовки к профессии, на профессиональную приверженность, по всей видимости, влияет то, в какой степени осознается значимость и важность конкретной профессии в каждой стране. Vandenberg и Scarpello показали, что профессиональная приверженность выше в тех профессиях, которые считаются более полезными, важными и ценными (Vandenberg, Scarpello, 1994). Аналогичные результаты получились и в исследованиях Aghaei и Savari, где было установлено, что работники, которые осознают значимость и важность своей профессии, более привержены ей (Aghaei, Savari, 2014). Вероятно, это одно из возможных объяснений того, почему у ученых из разных стран не всегда согласуются результаты исследований. Возможно, дело в том, что в разное время и в разных культурах, отношение к профессиям и их популярность существенно отличаются. Также, то, как представители профессии ее оценивают, зависит не только от принятой в их окружении точки зрения, но и от того, как определенные ценности, нормы, стандарты прививались будущим профессионалам в процессе обучения (Kuei-Yun Lu, Pi-Li Lin, 2002). Повышение субъективной значимости профессии, привитие профессиональных ценностей в период обучения способствует формированию профессиональной приверженности (Vandenberg, Scarpello, 1994).

Говоря о приверженности профессии, безусловно, необходимо учитывать, какое влияние оказывает организация на сотрудника-профессионала. Начнем обсуждение этого вопроса с рассмотрения исследований, где оценивались формальные характеристики организаций и искались корреляции с профессиональной приверженностью сотрудников.

Backer в своем исследовании обнаружил, что сотрудники общественных организаций менее привержены профессии, нежели сотрудники частных компаний (Backer, 1960). Лоеб установил, что

профессиональная приверженность сотрудников крупных фирм выше, чем у сотрудников из небольших компаний. Кроме того работники больших организаций отличаются более высоким уровнем принятия и соблюдения этических, профессиональных стандартов. Автор объяснял это тем, что в более крупных компаниях ведется более строгий контроль соблюдения норм, и в случае нарушения их, сотрудников ждет более суровый штраф (Blau, Lunz, 1998). Некоторые особенности организационного контекста могут негативно влиять на профессиональную приверженность сотрудников, например, ночные смены или работа неполный рабочий день могут создавать негативную репутацию данной профессии и снижать профессиональную приверженность работников (Morrow, McElroy, Elliott, 1994).

Традиционно считалось, что работник может быть привержен либо организации, либо профессии, в зависимости от того, какой тип организации характерен для той профессиональной области, в которой работает человек (Shepard, 1956).

Выделяют четыре основных типа организации:

- Бюрократические организации. К ним относятся муниципальные организации, государственные предприятия, крупные бюрократизированные коммерческие компании.
- Профессионалистские организации – это юридические фирмы, медицинские клиники, научно-исследовательские институты, бухгалтерские фирмы, архитектурные бюро.
- Инструменталистские организации – торговые компании (продажа недвижимости, автомобилей, оборудования, услуг и т.д.)
- Организационно-политические организации – фирмы, в которых работа с сотрудниками основывается на привлечении работников к непосредственному принятию решений (Никифоров, 2004).

Однако с точки зрения изучения приверженности особый интерес авторов привлекали бюрократические и профессионалистские организации. Отмечалось, что сотрудники профессионалистских компаний сильнее

привержены профессии, нежели конкретной организации, в то время как сотрудники бюрократических компаний наоборот. Одним из возможных объяснений этого может являться тот факт, что в профессионалистских компаниях большим авторитетом пользуются сотрудники, которые обладают выдающимися профессиональными знаниями, являются экспертами в своей области. В бюрократических организациях авторитет работника определяется его должностной позицией в компании. В связи с этим становится понятно, что сотрудник-профессионал имеет возможность перейти в другую компанию, и он от этого ничего не потеряет, однако сотрудник, который в своей компании занимает высокую должность, с уходом может потерять ее и те привилегии, которые с ней связаны. Кроме того, важно отметить, что в профессионалистских организациях длинная карьерная лестница внутри профессии. В то время как в не профессионалистских – почти нет карьерного роста в своей профессии, а развитие возможно, если брать на себя административные функции (Wallace, 1995). Wallace проводил свое исследование на юристах, а затем его выводы были подтверждены на врачах, которые получали или имели научную степень. Finley установил, что врачи, работающие в не профессионалистических организациях (больницах) имели более низкий уровень профессиональной приверженности, чем врачи, которые работали в профессионалистических организациях (в медицинских академиях). При этом, что интересно, уровень организационной приверженности у них не различался (Finley, 2003).

Ряд исследователей считали, что важным фактором профессиональной приверженности является опыт вступления сотрудника в профессиональную деятельность. Bailyn считал, что на начальных этапах карьеры молодому сотруднику необходимо давать простые, иногда даже рутинные задачи, и затем постепенно наращивать сложность. Blau поддерживал его точку зрения и писал, что длинный период обучения на рабочем месте и постепенное усложнение задач поможет сотруднику сформировать профессиональную приверженность. Было установлено, что несоответствие рабочих задач

навыкам сотрудника снижает его профессиональную приверженность (Blau, 1999). Yang проводил исследование на сотрудниках медицинских центров и писал о том, что работники (медсестры), которые недавно окончили обучение и стали работать, сталкиваются с тем, что их ожидания о профессии и реальность не совпадают. В результате может формироваться неудовлетворенность рабочим местом и наступит разочарование в профессии (Yang, 2012).

Для того чтобы вступление в профессию проходило без негативных последствий для сотрудника, необходима поддержка со стороны коллег и руководителя. Это еще один фактор профессиональной приверженности, который выделяют некоторые авторы. Wallace и Blau считали, что возможность проконсультироваться с коллегами и получить помощь от руководителя способствует повышению профессиональной приверженности (Wallace, 1995; Blau, 1999). Yang отмечал, что сплоченный коллектив и наличие дружеских связей положительно связано с приверженностью работников своей профессии (Yang, 2012). Однако, по всей видимости, поддержка коллег оказывает значимое влияние на профессиональную приверженность только на начальных этапах вступления в профессию. Kidd и Smewing, показали, что помощь супервизора в компании не оказывает влияния на карьерную (профессиональную) приверженность сотрудника, на его желание остаться и развиваться в выбранной профессии. Авторы объясняют это тем, что сотрудники чаще всего приходят в организацию с уже сформированной профессиональной приверженностью, которая весьма слабо подвержена изменению (Kidd, Smewing, 2001). Данный аспект потребует более подробного рассмотрения в будущих исследованиях.

Далее подробнее рассмотрим различные взгляды ученых на то, как взаимосвязаны между собой профессиональная и организационная приверженности. Aranya с коллегами считали, что организационная приверженность является фактором, который влияет на профессиональную

приверженность сотрудников. Они выделяли следующие факторы профессиональной приверженности:

1. Организационная приверженность.
2. Профессионально-организационный конфликт. Авторы определяют его, как степень свободы, в которой организация позволяет сотруднику действовать, исходя из своих собственных профессиональных суждений.
3. Удовлетворенность вознаграждением, а именно уровнем дохода, который приносит определенная профессия.
4. Должностная позиция, которую занимает сотрудник. Авторы считали, что это влияет на приверженность в связи с тем, что с изменением статуса профессиональные ориентации меняются следующим образом: увеличение бюрократических ориентаций и снижение профессиональных ориентаций наблюдается при переходе на более высокие должностные ступени.

В результате проведенного ими исследования было показано, что профессиональная приверженность повышается с увеличением организационной приверженности, в то же время она может снижаться под влиянием организационно-профессионального конфликта. Повышение уровня вознаграждения, как уже упоминалось выше, положительно влияет на профессиональную приверженность, только у сотрудников, которые занимают высокую должностную позицию в организации (Aranya, Pollock, Amernic, 1981).

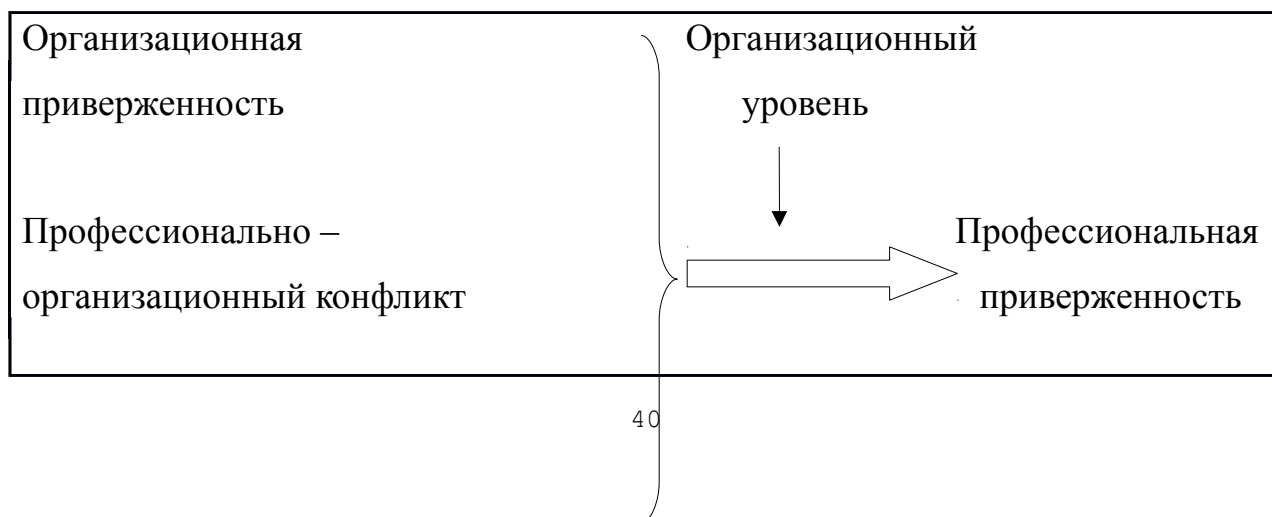


Рис. 3. Модель профессиональной приверженности
(Aranya, Pollock, Amernic, 1981).

Авторы других исследований соотношения профессиональной и организационной приверженности придерживались модели «нулевой суммы», и говорили о том, что сильная приверженность одного типа снижает приверженность другого типа (Shepard, 1956). Однако Wallace, проведя мета-анализ исследований, предположил, что связь между профессиональной и организационной приверженностью может варьироваться в зависимости от того, какую профессию мы изучаем. По его мнению, представители естественнонаучных и технических профессий (инженеры, ученые) более успешно сочетают высокий уровень профессиональной и организационной приверженности. В то время как представителям социальных профессий (врачам, юристам, учителям) это удастся хуже. Однако, как пишет сам автор, данное гипотетическое предположение нуждается в дополнительном эмпирическом подтверждении (Wallace, 1993). Нам не удалось обнаружить исследования, которые могли бы подтвердить или опровергнуть данное предположение.

Авторы Vandenberg и Scarpello считали, что профессиональная приверженность может стать важным фактором, влияющим на развитие приверженности к организации. Они объясняли это тем, что профессиональная социализация, принятие норм и ценностей профессии происходит до начала работы в определенной организации, соответственно, и формирование профессиональной приверженности происходит раньше (в период обучения) и влияет на развитие организационной приверженности. Как пишут сами авторы, это особенно характерно для высоко профессионализованных специальностей (Vandenberg, Scarpello, 1994).

Lee, Allen, Carswell проводили исследования и подтвердили более ранние предположения. Авторы пишут о том, что у сотрудников профессиональных видов деятельности – тех, которые требуют длительного и сложного предварительного образования и подготовки, профессиональная приверженность начинает закладываться и формироваться ещё до начала работы в конкретной организации. Поэтому профессиональная приверженность у них формируется раньше, чем организационная. Также авторы изучили сотрудников непрофессиональных видов деятельности, чья работа не связана с длительным обучением, и большую часть профессиональных навыков они начинают получать с приходом на работу в определенную организацию. У таких сотрудников, как пишут исследователи, профессиональная и организационная приверженности формируются параллельно на основе опыта работы, полученного в определенной организации. Таким образом, можно говорить о том, что связь между профессиональной и организационной приверженностью связана с некоторыми другими процессами, за которыми можно проследить в более подробных лонгитюдных исследованиях (Lee, Allen, Carswell, 2000).

Таким образом, сейчас довольно сложно однозначно ответить на вопрос, как взаимосвязаны между собой профессиональная и организационная приверженности, так как исследования дают достаточно противоречивые результаты. Тем не менее, важно отметить, что для более полного понимания всей картины, необходимо совместно исследовать профессиональную и организационную приверженность, также факторы, влияющие на обе приверженности и, кроме того, особенности их взаимовлияния друг на друга.

1.6. Влияние организационной и профессиональной приверженности на качество работы сотрудников и эффективность работы организации

Не вызывает сомнения, что высокий уровень организационной и профессиональной приверженности положительно влияет на качество работы сотрудника и организации, однако далее мы приведем несколько эмпирических доказательств этого.

Ковров, ссылаясь на исследования компании «Саладин», которая занимается вопросами обеспечения информационной безопасности, пишет о том, что высокий уровень организационной приверженности снижает количество хищений и обмана сотрудниками своего работодателя (Ковров, 1999). Доминьяк, проведя исследование предшествующих работ, выделил такие следствия высокого уровня организационной приверженности: снижение текучки кадров, уменьшение уровня абсентеизма на рабочем месте, повышение производительности труда, сотрудники проявляют гражданское организационное поведение, снижается вероятность стресса на рабочем месте и уменьшается напряженность конфликта между работой и семьей (Доминьяк, 2000).

Магура и Курбатова выделяют следующие причины, по которым важно сохранять высокий уровень приверженности организации:

- Приверженные сотрудники проявляют большую ответственность.
- Приверженные сотрудники тщательнее охраняют коммерческие тайны организации.
- Приверженные сотрудники верны компании даже в кризисные для нее моменты.
- Приверженные сотрудники могут быстрее адаптироваться к изменившимся условиям.
- Приверженные сотрудники создают компании положительную репутацию в глазах заказчиков, клиентов и конкурентов (Магура, Курбатова, 2001).

Далее поговорим о некоторых исследованиях, в которых показана практическая польза поддержания высокого уровня профессиональной приверженности сотрудников. В исследовании Lee и коллег было

установлено, что высокий уровень профессиональной приверженности повышает качество выполнения работы. Однако, как говорят сами авторы, не совсем ясен механизм этой связи: то ли профессиональная приверженность оказывает влияние на мотивацию работников, то ли аккумулируются знания и навыки работников, которые и позволяют им работать лучше, то ли действуют сразу оба обозначенных фактора (Lee, Carswell, Allen, 2000).

Chan считал, что учителя с низким уровнем профессиональной приверженности раньше уходят с работы, меньше времени уделяют ученикам в классе, что приводит к снижению качества обучения и ухудшению успеваемости детей (Chan, 2006). В одном из недавних исследований также было показано, что сотрудники консалтинговой фирмы (аудиторы, бухгалтеры), приверженные профессии лучше знакомы с этическими нормами, качественно выполняют профессиональные обязанности, более успешны в своей профессии. В итоге это сохраняет лояльность клиентов фирме и приносит компании большой доход (Chaikambang, 2011).

Выводы по главе

Анализ отечественной и зарубежной литературы показал, что изучением приверженности исследователи занимаются достаточно давно, проведено довольно много исследований этого явления, что говорит о том, что это важная и значимая тема, требующая и дальнейшего внимательного изучения. Надо отметить, что интерес отечественных исследователей к проблеме приверженности в последние 10 лет в значительной степени снизился, в то время как иностранные психологи продолжают изучение данной темы. Исследования, проведенные в разных странах и на различных выборках, дают множество результатов, которые, порой, плохо сочетаются или даже противоречат друг другу. В итоге, на данный момент, нет единой

теории приверженности, которую принимали бы и разделяли все исследователи. Также нет единого мнения о том, как приверженность вписывается в общую концепцию и сочетается с другими изучаемыми явлениями, например такими как, мотивация и вовлеченность персонала. Таким образом, это привело нас к тому, что необходимо далее изучать приверженность и стремиться к разработке единой стройной теории данного явления.

Анализируя исследования приверженности, которые были проведены ранее, мы обратили внимание на тот факт, что большинство из них было направлено на изучение либо организационной приверженности, либо профессиональной. Лишь в отдельных исследованиях изучались оба вида приверженности и их влияние друг на друга. Таким образом, в некоторых исследованиях, где один вид приверженности изучался независимо от другого, результаты и выводы давали, на наш взгляд, не полное представление о связях и причинах наблюдаемых явлений. Поэтому нами было принято решение, что необходимо изучать и организационную, и профессиональную приверженность, а также особенности их взаимовлияния друг на друга. Важно отметить, что в тех исследованиях, где оба типа приверженности изучались совместно, не до конца был решен вопрос о том, что является первичным, профессиональная приверженности, или организационная. В связи с этим, мы решили в данном исследовании осветить данный вопрос, и постараться найти на него ответ, или выдвинуть предположение, которое можно будет проверить в дальнейшем.

Надо отметить, что исследователи уделяют профессиональной приверженности меньше времени, чем организационной. Вероятно, это можно объяснить тем, что последствия, например, низкой профессиональной приверженности меньше сказываются на текущей работе сотрудника в компании, чем последствия его низкой приверженности организации. В результате организационная приверженность становится более насущной и острой проблемой для работодателей, и привлекает большее внимание со

стороны исследователей. Тем не менее, как мы писали выше, профессиональная приверженность тоже оказывает существенное влияние на сотрудника и организацию, в которой он работает, поэтому со временем исследователи обратили свое внимание и на нее тоже. Однако большинство ученых изучали профессиональную приверженность на представителя тех видов деятельности, в которых заранее можно ожидать высокий уровень профессиональной приверженности (врачи, юристы и бухгалтеры в консалтинговых фирмах). Как уже говорилось выше, мы не обнаружили исследований профессиональной приверженности менее профессионально ориентированных сотрудников (например, секретарей, официантов, водителей). Хотя, на наш взгляд, было бы интересно изучить их структуру приверженности организации и профессии. И сравнить ее с особенностями приверженности более профессионально ориентированных сотрудников.

Именно эту задачу мы и постарались реализовать в нашем исследовании, сравнивая сотрудников производственных отделов (инженеров, проектировщиков, конструкторов) с представителями непроизводственных отделов (экономистами, юристами, секретарями). Важно отметить, что мы не считаем сотрудников непроизводственных отделов менее профессиональными работниками. Основное и наиболее существенное отличие их от работников производственных отделов в том, что они играют вспомогательную роль в деятельности организации, не всегда занимаются только своими непосредственными обязанностями, часто совмещают функции, которые не вписываются в рамки их профессии. Так, например, секретари компании часто выполняют работу администратора, референта, корректора и переводчика. Такое совмещение функций наблюдается в компаниях, в отделах, которые занимаются обеспечением основной деятельности организации. В тоже время, сотрудники производственных отделов работают в рамках своей профессиональной деятельности и выполняют обязанности, которые в нее входят. На наш взгляд

именно данные различия могут оказывать влияние на особенности профессиональной и организационной приверженности сотрудников.

ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ

2.1. Постановка проблемы

Целью настоящего исследования является изучение факторов, влияющих на формирование профессиональной и организационной приверженности сотрудников.

Предметом исследования является организационная и профессиональная приверженность, а так же факторы, которые оказывают влияние на нее.

Объектом исследования стали сотрудники компании АО «Ленгидропроект». В исследовании приняли участие 104 человека (68 женщин и 36 мужчин в возрасте от 25 до 61 года). Более подробное описание выборки приведено в разделе 2.2.

Нами были выдвинуты следующие **гипотезы**:

1. Профессиональная и организационная приверженность – это взаимосвязанные конструкты, образующие структуру приверженности.
2. Аффективный компонент приверженности связан с содержанием деятельности.
3. На продолженный компонент приверженности оказывают влияние внешние факторы, такие как комфортные и надежные условия труда, размер заработной платы и характер отношений с коллегами.
4. У работников производственных отделов, выполняющих основную для организации деятельность, аффективная приверженность выше по сравнению с сотрудниками непроизводственных отделов.
5. У работников непроизводственных отделов, которые занимаются обеспечением основной деятельности организации, продолженная приверженность выше по сравнению с сотрудниками производственных отделов.

Исходя из цели исследования и с учетом выдвинутых гипотез, были поставлены следующие **задачи**:

1. Перевести и проверить надежность методики «Шкала профессиональной приверженности» Дж. Мейер и Н. Аллен.
2. Изучить взаимосвязи компонентов организационной и профессиональной приверженности.

3. Оценить факторы, влияющие на компоненты профессиональной и организационной приверженности.
4. Проанализировать различия выраженности компонентов приверженности у сотрудников производственных и непроизводственных отделов компании.

2.2. Описание выборки исследования

Для проведения эмпирического исследования была сформирована выборка, состоящая из 104 сотрудников компании АО «Ленгидропроект», которая занимается проектированием гидроэнергетических и водохозяйственных объектов по всей России.

Женщины составили 65% выборки, мужчины – 35% выборки. Средний возраст участников исследования составил 40.5 лет, минимальный возраст – 25 лет, максимальный возраст – 66 лет. По уровню образования испытуемые разделились следующим образом: 80% работников компании имели высшее образование, 16% – среднее специальное образование и 4% сотрудников имели незаконченное высшее образование.

Половину выборки (52 человека) составили сотрудники производственных отделов, например, проектные и конструкторские отделы. Вторая половина выборки (52 человека) включала в себя сотрудников непроизводственных отделов, таких как экономический отдел, административный и отдел кадров.

Ниже в таблице 1 представлены минимальные, максимальные и средние значения по стажу работы сотрудников, которые принимали участие в исследовании. Помимо общего стажа работы, сотрудники указывали, как долго они работают в компании АО «Ленгидропроект», и как долго они занимают свою текущую должность.

Таблица 1. Стаж работы сотрудников компании АО «Ленгидропроект»

Стаж работы	Минимум	Максимум	Среднее
-------------	---------	----------	---------

В текущей должности	1 месяц	40 лет	7,8 лет
В компании АО «Ленгидропроект»	2 месяца	46 лет	10,9 лет
Общий стаж работы	9 месяцев	46 лет	18,8 лет

2.3. Методы исследования

Представленное исследование включило в себя использование следующих методов:

1. Методика «Диагностика трудовой мотивации». Авторы – Мельникова Н. Н. и Полев Д.М.

Данная методика предназначена для исследования иерархии мотивов и ее устойчивости в рамках трудовой деятельности. В ней рассматриваются шесть видов мотивов: самоактуализация в профессии, карьерный рост, общение, комфортность условий труда, социальная защищённость и личностная безопасность. Как отдельный показатель оценивается степень устойчивости иерархии мотивов. Предлагаемый перечень мотивов был получен эмпирически в результате систематизации данных глубинного интервью, проведённого со специалистами разного уровня.

Процедура исследования представляет собой ранжирование предлагаемых утверждений в порядке предпочтения. В целом, методика состоит из четырех серий ранжирования по шесть утверждений (соответствующих различным мотивам) в каждой серии. Основными показателями являются средние ранги для каждого вида мотивов, на основе чего делаются выводы о ведущих и игнорируемых мотивах. Устойчивость иерархии мотивов определяется через степень согласованности ранжирования в четырех пробах посредством вычисления коэффициента конкордации.

Методика прошла полную психометрическую проверку, стандартизирована (шкала «станайн») на выборке, которая составила 412 человек (Мельникова, Полев, 2008).

Полный текст методики представлен в Приложении А.

2. Опросник «Карьерные ориентации». Автор – Мельникова Н. Н.

Данный опросник предназначен для выявления личных ориентаций в отношении построения карьеры. Опросник состоит из 24 утверждений. Испытуемому предлагается выразить согласие или несогласие с каждым из утверждений, выбрав один из четырех вариантов ответа (нет; скорее, нет, чем да; скорее, да, чем нет; да). При обработке ответы переводятся в шкалу от «0» до «3» баллов.

Методика показывает общую направленность сотрудника на построение карьеры, кроме того она позволяет оценить направление построения карьеры. Структура опросника «Карьерные ориентации» представлена на рисунке 4.



Рис. 4. Структура опросника «Карьерные ориентации»

(Мельникова Н.Н.).

Автор выделяет два направления, первое – это построение карьеры «вверх», которое выражается в стремлении подниматься по карьерной лестнице и занимать руководящие должности. Второе – построение карьеры «вглубь», то есть направленность на совершенствование и оттачивание профессионального мастерства, и создание высококачественного продукта в какой-либо сфере. Каждое направление разделяется еще на два качественно отличающихся компонента:

- «Карьера вверх» подразделяется на «Управление» и «Предпринимательство»;

- «Карьера вглубь» делится на «Служение» и «Профессиональное мастерство».

Авторами методики был проведен факторный анализ, который показал, что все четыре направления представляют собой отдельные и относительно независимые факторы. При этом направления «вверх» и «вглубь» являются факторами второго порядка.

Опросник «Карьерные ориентации» прошел все стадии разработки и психометрической проверки, стандартизирован на выборке 570 человек, стандартные величины представлены в станайнах (Мельникова, 2012).

Полный текст методики представлен в Приложении Б.

3. Опросник «Шкала организационной приверженности». Авторы Дж. Мейер, Н. Аллен, перевод и адаптация – Доминьяк В.И.

Опросник используется для оценки приверженности сотрудников своей организации. Теоретической основой для этого опросника стала трехкомпонентная модель организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен. Авторы провели оценку надежности и опубликовали методику в 1992 году (Meyer, Allen, 1992). Перевод на русский язык и адаптацию на российской выборке выполнил Доминьяк В.И., опубликована русскоязычная версия опросника в его диссертационной работе (Доминьяк, 2006).

Данный опросник содержит три субшкалы (шкала аффективной организационной приверженности, шкала нормативной организационной приверженности и шкала продолженной организационной приверженности) по 6 утверждений в каждой. Испытуемым необходимо согласиться или не согласиться с каждым утверждением, используя шкалу от 1 (абсолютно не согласен) до 7 (полностью согласен). Затем по соответствующему ключу подсчитываются результаты по каждой шкале, отдельно считается показатель общей организационной приверженности.

Полный текст опросника представлен в Приложении В.

4. Опросник «Шкала профессиональной приверженности». Авторы Дж. Мейер, Н. Аллен. Перевод и адаптация – Маничев С.А., Кобзева Н.Д.

Данный опросник предназначен для оценки уровня профессиональной приверженности сотрудников. Авторы составили его, опираясь на свою трехкомпонентную модель. В связи с тем, что нам не удалось обнаружить русскоязычную версию опросника, перевод и адаптацию мы осуществляли самостоятельно, в рамках данной работы. Подробнее результаты проверки на надежность и валидность описаны в разделе 3.1. Полный текст русскоязычной версии опросника представлен в Приложении Г.

Опросник содержит три субшкалы (шкала аффективной профессиональной приверженности; шкала нормативной профессиональной приверженности; шкала продолженной профессиональной приверженности) (Meyer, Allen, Smith, 1993).

Испытуемому необходимо отметить степень своего согласия с каждым утверждением, используя шкалу от 1 (абсолютно не согласен) до 7 (полностью согласен). Затем, в соответствии с ключом, подсчитываются значения по каждой субшкале и показатель общей профессиональной приверженности (Smith, Hall, 2008).

5. Опросник «Диагностика профессионального выгорания». Автор – К. Маслач, С. Джексон, перевод и адаптация – Водопьянова Н.Е.

Данная методика, предназначена для диагностики степени выраженности синдрома профессионального выгорания у сотрудников.

Опросник состоит из 22 пунктов и содержит три следующие шкалы:

- Шкала «эмоциональное истощение» является индикатором сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости, утраты интереса к работе и неудовлетворенностью жизнью в целом.

- Шкала «деперсонализация» показывает эмоциональную отстраненность, безразличие, формальное выполнение профессиональных обязанностей, иногда негативизм и циничность.
- Шкала «редукция профессиональных достижений» отражает степень удовлетворенности медицинского работника собой как личностью и как профессионалом. Низкие значения по этой шкале означают тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности.
- Интегральный индекс выгорания (ИИВ) – показатель общего уровня профессионального выгорания сотрудника. Данный индекс разработан в 2007 году в НИПНИ им. Бехтерева. Он позволяет получить более точную количественную оценку распространенности синдрома профессионального выгорания. Оценка интегрального индекса выгорания производится по специальной формуле (рисунок 5), на основе значений, полученных по основным шкалам методики.

$$\rho = \sqrt{\frac{(EE_x/54)^2 + (DP_x/30)^2 + (1 - PA_x/48)^2}{3}}$$

Рис. 5.

Формула для расчета
интегрального индекса выгорания.

Условные обозначения:

- EE – шкала «Эмоциональное истощение».
- DP – шкала «Деперсонализация».
- PA – шкала «Редукция профессиональных достижений».

Значения, полученные по ИИВ, могут быть от 0 – нет выгорания, до 1 – максимальная степень выгорания (Лозинская, Лутова, Вид, 2007).

Во время заполнения методики, испытуемым необходимо оценить, как часто на работе они испытывают чувства, описанные в каждом пункте вопросника, по шкале от 0 (никогда) до 6 (каждый день).

Перевод и адаптация были выполнены Водопьяновой Н.Е. на российской выборке, которую составили 162 сотрудника различных медицинских учреждений (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002).

Полный текст методики представлен в Приложении Д.

6. Опросник «Измерение уровня удовлетворенности работой».
Методика разработана на кафедре Эргономики и инженерной психологии, факультет психологии СПбГУ.

Данный опросник предназначен для оценки уровня удовлетворенности работой сотрудника. Он включает в себя вопросы, которые касаются различных сфер рабочей деятельности, и включает в себя следующие шкалы: условия труда, коммуникации, вовлеченность, нововведения, ежедневный менеджмент, оплата труда и поощрения, стабильность, карьера и обучение, удовлетворенность работой, общение с семьей.

По инструкции, испытуемому необходимо оценить степень своего согласия по поводу основных аспектов работы в своей компании, используя шкалу от 1 (абсолютно не согласен) до 10 (абсолютно согласен).

Подсчет результатов осуществляется через нахождение среднего арифметического для каждой группы, которая включает вопросы по определенной сфере рабочей деятельности.

Полный текст методики представлен в Приложении Ж.

2.4. Математико-статистические методы обработки данных

Полученные в исследовании данные анализировались и обобщались с помощью методов математической статистики. Для этого использовались следующие методы:

- количественный (описательная статистика);
- корреляционный (коэффициент корреляции Пирсона);
- сравнительный (t-критерий Стьюдента);
- множественный регрессионный анализ;

- факторный анализ
- анализ надежности по внутренней согласованности.

При обработке данных использовались компьютерные программы MS Excel; SPSS 20.

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

3.1 Оценка надежности методики «Шкала профессиональной приверженности» Дж. Мейера и Н. Аллен

Для оценки профессиональной приверженности мы использовали методику «Шкала профессиональной приверженности» («Professional commitment scale») Дж. Мейера и Н. Аллен, в основе которой лежит трехкомпонентная модель приверженности, сформулированная теми же

авторами. В связи с тем, что нам не удалось обнаружить переведенную и адаптированную русскоязычную версию данной методики, мы перевели ее на русский язык, оценили надежность и валидность методики.

После перевода на русский язык и формулировки приемлемых версий вопросов, нами была получена русскоязычная версия опросника, которая приведена в Приложении Г.

Для определения надежности по внутренней согласованности рассчитывался коэффициент альфа Кронбаха. После подсчета данного показателя нами было установлено, что три пункта опросника не согласуются с теми шкалами, к которым они, в соответствии с авторским ключом относятся. В связи с этим, 8 пункт («Нет никаких причин, которые удерживали бы меня от смены профессии») и 9 пункт («Я продолжаю работать в этой профессии из-за чувства долга») были удалены. Также 3 пункт («Я не чувствую никаких обязательств по отношению к своей профессии») был перенесен из шкалы нормативной профессиональной приверженности в шкалу аффективной профессиональной приверженности.

В результате, в опросник вошло 16 пунктов (из 18), коэффициент внутренней согласованности для всего опросника составил 0,879. Также внутренняя согласованность шкал оказалась достаточно высокой, в таблице 2.1. показаны результаты подсчета альфы Кронбаха.

Таблица 2.1. Подсчет альфы Кронбаха для шкал профессиональной приверженности

Название шкалы	Количество пунктов в шкале	Альфа Кронбаха
Аффективная проф. приверженность	7	0,791
Продолженная проф. приверженность	5	0,797
Нормативная проф. приверженность	4	0,790

Для того чтобы в дальнейшем применять корректные сравнительные методы, мы оценили распределение результатов по шкале профессиональной

приверженности в целом и по каждому компоненту в отдельности. Как видно из таблицы 2.2. p – уровень значимости для всех шкал и общего показателя больше 0,05, это говорит о том, что полученное распределение существенно не отличается от нормального.

Таблица 2.2. Результаты проверки распределения на нормальность

Название шкалы	Z (Колмогорова-Смирнова)	p – уровень значимости
Аффективная проф. приверженность	0,912	0,376
Продолженная проф. приверженность	1,230	0,097
Нормативная проф. приверженность	0,710	0,695
Общая проф. приверженность	0,536	0,936

Затем нами был проведен факторный анализ опросника «Шкала профессиональной приверженности», который позволил выделить три фактора. Как видно из таблицы 2.3. в первый фактор вошли 9 пунктов опросника, которые относятся к продолженной и нормативной шкале. Второй и третий факторы включили в себя пункты, которые относятся к аффективной шкале.

Таблица 2.3. Результаты факторного анализа опросника «Шкала профессиональной приверженности»

№ пункта	Шкала опросника	Компонента		
		1	2	3
15	Нормативная	0,744		
11	Продолженная	0,717		
18	Нормативная	0,711		
2	Продолженная	0,709		
6	Нормативная	0,693		
5	Продолженная	0,683		
17	Продолженная	0,678		
12	Нормативная	0,639		

14	Продолженная	0,602		
4R*	Аффективная		0,825	
16	Аффективная		0,716	
3R	Аффективная		0,639	
1	Аффективная		0,515	
7R	Аффективная			0,795
13R	Аффективная			0,769
10	Аффективная			0,642
Анализ методом главных компонент.				
Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.				
* R – обозначение обратной шкалы.				

Эти результаты подтверждаются и при проведении корреляционного анализа субшкал опросника. Данные показывают высокий уровень корреляции между продолженным и нормативным компонентом профессиональной приверженности ($r = 0,729$; $p < 0,001$). При этом более слабые корреляции получены между продолженной и аффективной профессиональной приверженностью ($r = 0,420$; $p < 0,001$) и между нормативной и аффективной профессиональной приверженностью ($r = 0,457$; $p < 0,001$). Таким образом, мы видим, что продолженная и нормативная профессиональная приверженность сильно связаны между собой и, одновременно, они обе слабо связаны с аффективным компонентом профессиональной приверженности.

Кроме того, отметим, что были получены высокие коэффициенты корреляции аффективной ($r = 0,773$; $p < 0,001$), продолженной ($r = 0,859$; $p < 0,001$) и нормативной ($r = 0,858$; $p < 0,001$) шкал с общей шкалой опросника. Полученные результаты могут свидетельствовать об одномерности измеряемого конструкта.

Таким образом, мы рассмотрели взаимосвязи, которые наблюдаются между компонентами профессиональной приверженности, далее будет

проведен анализ взаимосвязей компонентов организационной и профессиональной приверженности.

3.2. Анализ компонентов организационной и профессиональной приверженности

Для изучения структуры связи компонентов организационной и профессиональной приверженности был проведен корреляционный анализ, результаты которого приведены в таблице 3.1.

Таблица 3.1. Статистически значимые связи между компонентами организационной и профессиональной приверженности.

			Организационная приверженность			Профессиональная приверженность		
			Афф.	Продл.	Норм.	Афф.	Продл.	Норм.
Орг. приверж.	Афф.	г-Пирс.	1	0,510**	0,676**	0,655**	0,570**	0,565**
		Значим.		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Продл.	г-Пирс.	0,510**	1	0,537**	0,303**	0,660**	0,523**
		Значим.	0,000		0,000	0,002	0,000	0,000
	Норм.	г-Пирс.	0,676**	0,537**	1	0,460**	0,527**	0,615**
		Значим.	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000

Продолжение таблицы 3.1.

Проф. приверж.	Афф.	г-Пирс.	0,655**	0,303**	0,460**	1	0,420**	0,457**
		Значим.	0,000	0,002	0,000		0,000	0,000
	Продл.	г-Пирс.	0,570**	0,660**	0,527**	0,420**	1	0,729**
		Значим.	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	Норм.	г-Пирс.	0,565**	0,523**	0,615**	0,457**	0,729**	1
		Значим.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

** Корреляция значима на уровне 0.001 (2-сторон.)

Затем мы проанализировали все выявленные связи, отобрали те, в которых получился наибольший коэффициент корреляции, и сформировали структуру взаимосвязи компонентов приверженности, которая показана на рисунке 6.



Условные обозначения: $\equiv p < 0.001$

Рис. 6. Корреляционная плеяда структуры взаимосвязи компонентов приверженности.

Если взглянуть на организационную приверженность мы видим, что ее компоненты разделились на две группы. Первая группа включает в себя аффективный и нормативный компоненты, которые сильно коррелируют друг с другом ($r = 0,676$; $p < 0,001$). Содержательно это означает, что сотрудники продолжают работать в организации, потому что любят то, чем занимаются в своей компании. Кроме того, работники имеют некоторые обязательства, которые не позволяют из нее уйти. Во вторую группу вошел продолженный компонент организационной приверженности, который означает, что сотрудники продолжают работать в компании, так как не видят других более подходящих вариантов трудоустройства.

Компоненты профессиональной приверженности тоже разделилась на две группы. В первую вошел аффективный компонент, который выражается в том, что сотрудники гордятся своей профессией, ценят ее и желают развивать в ней. Вторая группа включает продолженный и нормативный компоненты, которые очень сильно коррелируют между собой ($r = 0,729$; $p < 0,001$). Содержательно это можно интерпретировать таким образом: сотрудники вынуждены продолжать работу по специальности, так как не видят возможностей уйти из нее и будут переживать чувство вины, если решат поменять профессиональную сферу деятельности.

Таким образом, мы видим, что и в профессиональной, и в организационной приверженности продолженный и аффективный компоненты являются внеконтекстными. То есть, в данном случае, более важную роль играет содержание компонентов, а не влияние на них организационного или профессионального контекста. Далее мы более подробно рассмотрим отдельно аффективный и продолженный компоненты приверженности.

Как уже было сказано ранее, аффективная профессиональная приверженность слабо связана с другими компонентами профессиональной приверженности, но обнаружилось, что она достаточно сильно коррелирует с аффективной организационной приверженностью ($r = 0,655$; $p < 0,001$). Содержательно это можно объяснить следующим образом: сотрудник, который любит свою профессию, переносит эти чувства на организацию. То есть, человек хорошо относится к той организации, которая дает ему возможность заниматься тем, что ему нравится.

Теперь обратим внимание на продолженную организационную приверженность. Содержательно, высокий уровень этого показателя означает, что сотрудник вынужден продолжать работу в своей компании, потому что у него нет вариантов трудоустройства в другом месте. Полученные результаты свидетельствуют о том, что продолженный компонент мало связан с другими составляющими организационной приверженности, однако он хорошо

коррелирует с продолженной профессиональной приверженностью ($r = 0,660$; $p < 0,001$). Таким образом, сотрудник, который продолжает работать в своей организации, потому что считает, что не сможет найти более подходящее место работы, не будет менять профессиональную область. Кроме того, важно учитывать, что смена профессии – это значительно более сложный процесс (по сравнению со сменой места работы). Поэтому сотрудник, который не может решиться на смену организации, вряд ли отважится поменять профессиональную область.

В результате, можно выделить две комбинации компонентов профессиональной и организационной приверженности. Первая характеризуется высоким уровнем аффективной профессиональной приверженности, которая сопровождается высокими значениями по шкалам аффективной и нормативной организационной приверженности. Данные связи означают, что сотрудники, которые любят свою профессию, также хорошо относятся и к своей организации и готовы служить в ней длительное время.

Вторая комбинация включает в себя высокий уровень продолженной организационной приверженности, который сопровождается высокими показателями по шкалам продолженной и нормативной профессиональной приверженности. Важно отметить, что в данной комбинации отсутствует аффективный (эмоциональный) компонент приверженности. Такие связи показывают, что сотрудники, которые не видят альтернативных и более подходящих вариантов для смены места работы, не задумываются о смене профессии, и считают своим долгом продолжать работать в ней. Однако у них слабо выражена эмоциональная привязанность к их профессии или организации.

Отметим также, что оба варианта способствуют тому, чтобы сотрудник продолжал работать в организации и профессии, действовал во благо компании и соблюдал требования профессионального сообщества. Однако более предпочтительной, вероятно, является приверженность, в основе

которой лежит аффективный компонент, так как она более устойчивая и стабильная. Таким образом, можно говорить о том, что целесообразно проводить оценку приверженности, для анализа текущего отношения сотрудников к организации, и для предупреждения возможных проблем (текучести кадров, абсентеизма, неудовлетворенности).

3.3. Анализ взаимосвязей профессиональной и организационной приверженности с другими показателями

Как уже было сказано раньше, аффективный компонент приверженности является внеконтекстным. Кроме того, первичную роль играет именно профессиональная приверженность, так как выбор профессии, обучение в ней и усвоение ценностей профессии происходит раньше, чем поступление и работа в конкретной организации. Мы использовали корреляционный анализ, чтобы установить взаимосвязь между аффективной профессиональной приверженностью и другими показателями, которые измерялись в ходе исследования. В таблице 4.1. приведены все самые значимые корреляции с аффективной профессиональной приверженностью, которые мы получили.

Среди всех трудовых мотивов, наиболее значимая положительная корреляция с аффективным компонентом профессиональной приверженности была обнаруженная с мотивом общения ($r = 0,211$; $p < 0,05$). Данный мотив, в соответствии с позицией Мельниковой Н.Н., не является основным мотивом деятельность, однако выступает в роли вспомогательного мотива. Он выражается в том, что для сотрудника в работе важны дружеское общение с коллегами и доброжелательные отношения в коллективе.

Таблица 4.1. Статистически значимые связи между аффективной профессиональной приверженностью и другими показателями.

Методика	Шкала	Аффективная проф. приверженность
----------	-------	----------------------------------

ДТМ	Общение	Корр.Пирсона	0,211*
Карьерные ориентации	Служение	Корр.Пирсона	0,235*
	Проф. мастерство	Корр.Пирсона	0,486**
	Карьера вглубь	Корр.Пирсона	0,427**
Профессиональное выгорание	Эмоциональное истощение	Корр.Пирсона	- 0,329**
	Деперсонализация	Корр.Пирсона	- 0,392**
	Редукция профессионализма	Корр.Пирсона	0,484**
	Интегр. индекс выгорания	Корр.Пирсона	- 0,492**
Удовлетворенность трудом	Вовлеченность	Корр.Пирсона	0,548**
	Удовл. содержанием работы	Корр.Пирсона	0,581**
* Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторон.)			
** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.)			

Обнаружена значимая положительная связь между аффективной приверженностью и такими карьерными ориентациями, как служение на благо людям ($r = 0,235$; $p < 0,05$) и стремление развивать профессиональное мастерство ($r = 0,486$; $p < 0,01$). Автор методики относит эти ориентации к направленности сотрудника на построение карьеры вглубь, в связи с этим, значимая положительная корреляция с аффективной профессиональной приверженностью также была обнаружена ($r = 0,427$; $p < 0,01$). Ориентация на построение карьеры вглубь выражается в стремлении сотрудника развивать свои профессиональные навыки и повышать уровень мастерства. Для работников, у которых выражен данный тип карьерных ориентаций, приоритетным является достижение профессионализма и признание их достижений со стороны коллег-профессионалов, а не получение более высокой должности. Кроме того, для них важно, чтобы их работа приносила пользу людям, вносила вклад в развитие общества и служила важной и полезной цели. Как пишет автор методики Мельникова Н.Н., данная карьерная направленность может быть противопоставлена ориентации на построение карьеры вверх, которая выражается в стремлении продвигаться по карьерной лестнице, получать руководящие должности и заниматься предпринимательской деятельностью.

Исследование показало, что аффективная профессиональная приверженность сильно коррелирует со всеми шкалами, которые оценивают уровень профессионального выгорания. Отрицательные корреляции наблюдаются со всеми шкалами, кроме показателя «редукция профессионализма», это связано с тем, что это обратная шкала. «Интегральный индекс выгорания» – это общий показатель, который учитывает значения по каждой шкале и показывает, насколько сотрудник подвержен синдрому профессионального выгорания. В целом, результаты показывают, что сотрудники, которые гордятся своей профессией, продолжают с энтузиазмом заниматься своей работой, она их не тяготит и не разочаровывает. Кроме того, они ощущают ценность и важность своей работы и легко выстраивают доброжелательные отношения с коллегами. В свою очередь сотрудники, которые не привержены профессии, склонны переживать сильное эмоциональное истощение, испытывать усталость и нежелание продолжать работу. Они безразлично, а иногда даже негативно относятся к своим обязанностям и окружающим людям.

Результаты показывают, что аффективная профессиональная приверженность достаточно сильно связана с такими показателями удовлетворенности трудом как «вовлеченность» ($r = 0,548; p < 0,01$) и «удовлетворенность содержанием работы» ($r = 0,581; p < 0,01$). Шкала вовлеченности показывает, чувствует ли сотрудник, что его работа приносит существенную пользу и, что его ценят за проделанную работу. Вторая шкала показывает, насколько работа позволяет сотруднику проявить все свои навыки и способности, и соответствует ли она ожиданиям и представлениям работника.

Затем, для того, чтобы определить, какие из описанных корреляций наиболее существенные, мы провели множественный регрессионный анализ, результаты которого представлены в таблице 4.2.

Таблица 4.2. Регрессионный анализ аффективной профессиональной приверженности.

Сводка для модели

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стд. ошибка оценки
3	0,650 ^c	0,422	0,405	0,71145

Коэффициенты

Модель 3	Нестан. коэф.		Станд. коэф.	t	Знч.
	B	Стд. Ошибка	Бета		
(Константа)	1,678	0,458		3,661	0,000
Удовлетворенность	0,235	0,050	0,413	4,668	0,000
Редукция профессионализма	0,032	0,014	0,208	2,298	0,024
Карьера вглубь	0,032	0,015	0,191	2,235	0,028

Результаты множественного регрессионного анализа показывают, что на аффективный компонент профессиональной приверженности наибольшее влияние оказывает удовлетворенность содержанием работы, возможность наиболее полно использовать свои навыки и способности.

Также мы видим, что значительная связь наблюдается с таким показателем, как «редукция профессионализма». Данный показатель относится к опроснику профессионального выгорания и имеет инвертированную шкалу, то есть, чем выше показатель, тем слабее у сотрудника проявляется редукция его профессиональных качеств. Связь этого показателя с аффективным компонентом профессиональной приверженности может говорить о том, что сотрудник, который любит свою профессию и гордится тем, что является ее представителем, будет в большей степени уверен в себе, как в профессионале, в своей компетентности и продуктивности.

Как показывают результаты исследования, аффективная профессиональная приверженность достаточно сильно связана со стратегией построения карьеры вглубь. Данная стратегия предполагает стремление

сотрудника к профессиональному самосовершенствованию, и достижению мастерства в своей профессиональной сфере.

Обобщая результаты можно сказать, что для сотрудников, которые ценят свою профессию, наибольшее значение имеет содержание их профессиональной деятельности и те задачи, которые они выполняют. Кроме того, для них важен постоянный профессиональный рост, который проявляется в оттачивании мастерства и достижении вершин профессионализма.

Далее мы рассмотрим наиболее сильные корреляции, которые удалось обнаружить между аффективной организационной приверженностью и показателями по другим методикам, которые мы использовали в нашем исследовании. Для большего удобства и наглядности в таблице 4.3. приведены только наиболее значимые связи, которые были нами получены.

В приведенной таблице не указаны результаты, которые были получены, при проведении корреляционного анализа связей аффективной организационной приверженности и трудовых мотивов, потому что нам не удалось обнаружить статистически достоверных взаимосвязей между данными показателями.

Таблица 4.3. Статистически значимые связи между аффективной организационной приверженностью и другими показателями.

Методика	Шкала	Аффективная орг. приверженность	
Карьерные ориентации	Предпринимательство	Корр.Пирсона	-0,441**
	Служение	Корр.Пирсона	0,239*
	Проф. мастерство	Корр.Пирсона	0,517**
	Карьера вглубь	Корр.Пирсона	0,447**
Профессиональное выгорание	Деперсонализация	Корр.Пирсона	- 0,369**
	Редукция профессионализма	Корр.Пирсона	0,521**
	Интегр. индекс выгорания	Корр.Пирсона	- 0,522**
Удовлетворенность трудом	Вовлеченность	Корр.Пирсона	0,607**
	Удовл. содержанием работы	Корр.Пирсона	0,735**

* Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторон.)

** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.)

В ходе исследования была обнаружена значимая положительная корреляция между аффективной профессиональной приверженностью и такими карьерными ориентациями, как «служение» ($r = 0,239$; $p < 0,05$) и «профессиональное мастерство» ($r = 0,517$; $p < 0,01$). Как уже было сказано выше, данные ориентации входят в стратегию построения карьеры вглубь, соответственно с данным показателем также была обнаружена сильная положительная корреляция ($r = 0,447$; $p < 0,01$). При этом была обнаружена значимая отрицательная связь аффективной организационной приверженности и ориентации на предпринимательскую деятельность ($r = -0,441$; $p < 0,01$). Таким образом, можно говорить о том, что сотрудники, которые хорошо относятся к своей организации, ориентированы на развитие своих профессиональных навыков и не стремятся к ведению самостоятельной предпринимательской деятельности.

В ходе проведения корреляционного анализа, была обнаружена значимая отрицательная корреляция, между аффективным компонентом организационной приверженности и интегральным индексом профессионального выгорания ($r = -0,522$; $p < 0,01$). Данные результаты показывают, что сотрудники, которые любят и гордятся своей организацией, работают с интересом и энтузиазмом, работа не тяготит их и не вызывает негативной эмоциональной реакции.

Исследование показало, что существует значимая положительная связь между аффективной организационной приверженностью и такими показателями удовлетворенности работой, как «вовлеченность» ($r = 0,607$; $p < 0,01$) и «удовлетворенность содержанием работы» ($r = 0,735$; $p < 0,01$). Эти результаты позволяют говорить о том, что сотрудники, которые хорошо относятся к своей организации, больше всего в работе ценят возможность

максимально использовать имеющиеся у них профессиональные знания и заниматься тем, что действительно им нравится и интересно.

Затем был проведен регрессионный анализ, который показал, какие из полученных связей оказывают наибольшее влияние на аффективную организационную приверженность (таблица 4.4).

Таблица 4.4. Регрессионный анализ аффективной организационной приверженности.

Сводка для модели

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стд. ошибка оценки
3	0,783 ^c	0,613	0,601	0,58469

Коэффициенты

Модель 3	Нестан. коэф.		Станд. коэф.	t	Знч.
	B	Стд. Ошибка	Бета		
(Константа)	1,112	0,369		3,015	0,003
Удовлетворенность	0,313	0,043	0,547	7,205	0,000
Проф. мастерство	0,060	0,020	0,212	3,022	0,003
Редукция профессионализма	0,030	0,011	0,195	2,741	0,007

Результаты множественного регрессионного анализа показывают, что наибольшее влияние на аффективный компонент организационной приверженности оказывают такие показатели, как удовлетворенность содержанием работы, направленность на достижение профессионального мастерства и высокий уровень профессионализма.

В заключение важно отметить, что результаты регрессионного анализа аффективной профессиональной приверженности (таблица 4.2) и аффективной организационной приверженности (таблица 4.4) достаточно близки. Это является еще одним доказательством в пользу того, что аффективный компонент приверженности является внеконтекстным.

Обсуждая результаты, описанные выше, можно говорить о том, что аффективный компонент организационной и профессиональной приверженности зависит от содержания деятельности. От того, насколько

сотрудник удовлетворен той работой, которую он выполняет, позволяет ли она реализовывать весь его потенциал, использовать все имеющиеся у него профессиональные навыки и знания. Таким образом, мы подтвердили вторую гипотезу нашего исследования, о том, что аффективный компонент приверженности связан с содержанием деятельности. Кроме того, можно говорить о том, что сотрудники, у которых выражен аффективный компонент приверженности, будут стремиться и далее развивать свои профессиональные навыки. Также, они будут меньше подвержены эмоциональному и профессиональному выгоранию.

Далее мы рассмотрим взаимосвязи второго внеконтекстного компонента – продолженной приверженности, с другими показателями. В таблице 4.5. приведены наиболее значимые корреляционные связи между продолженным компонентом организационной приверженности и другими измеряемыми показателями.

Была обнаружена значимая положительная корреляция между продолженной организационной приверженностью и такими трудовыми мотивами, как общение с коллегами ($r = 0,284; p < 0,01$) и условия труда ($r=0,281; p<0,01$). Данные результаты показывают, что для сотрудников, которые вынуждены продолжать работу в компании за неимением более выгодных предложений, наиболее важными характеристиками организации являются комфортные условия труда, удобный график и качественное оборудование, а также дружный и сплоченный рабочий коллектив.

Таблица 4.5. Статистически значимые связи между продолженной организационной приверженностью и другими показателями.

Методика	Шкала	Продолженная орг. приверженность	
		Корр.Пирсона	
ДТМ	Общение	Корр.Пирсона	0,284**
	Условия труда	Корр.Пирсона	0,281**
Кар. ориентац.	Управление	Корр.Пирсона	- 0,263**
Проф.	Деперсонализация	Корр.Пирсона	- 0,349**

выгорание	Эмоциональное истощение	Корр.Пирсона	- 0,439**
Удовлетворен- ность трудом	Условия работы	Корр.Пирсона	0,320**
	Карьера, обучение	Корр.Пирсона	0,360**
** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.)			

Исследование показало, что существует значимая отрицательная корреляция между продолженным компонентом организационной приверженности и ориентацией на построение карьеры, связанной с управленческой деятельностью ($r = - 0,263$; $p < 0,01$). Сотрудники, вынужденные продолжать работу в организации из-за невозможности ее смены, не стремятся занимать высокие руководящие должности. Объяснить это можно тем, что сильная выраженность продолженного компонента приверженности, вероятно, связана с боязнью человека что-либо менять, чувством неуверенности в нестандартных и неожиданных ситуациях. В свою очередь, такие страхи и переживания могут негативно сказываться на стремлении человека к руководящим позициям в организации. В тоже время сотрудник, уверенный в своих знаниях и навыках, и готовый пойти на риск и сменить организацию, вероятно, в большей степени будет готов занять пост руководителя. Однако данные гипотетические предположения, о влиянии определенных личностных особенностей на организационную приверженность и выбор карьеры, требуют дополнительного эмпирического подтверждения.

Корреляционное исследование показало, что существует значимая отрицательная связь между продолженной организационной приверженностью и такими показателями профессионального выгорания, как «эмоциональное истощение» ($r = -0,439$; $p < 0,01$) и «деперсонализация» ($r = -0,349$; $p < 0,01$). Сотрудники, у которых сильно выражен продолженный компонент приверженности, вопреки возможным ожиданиям, не теряют интереса к работе, у них также не возникает чувства равнодушия и безразличия по отношению к своим коллегам.

Также, значимая положительная корреляция обнаружена между продолженной организационной приверженностью и удовлетворенностью условиями работы ($r = 0,320$; $p < 0,01$), и возможностями обучения и карьерного роста ($r = 0,360$; $p < 0,01$). Данные связи подтверждают результаты, полученные по другой методике, о том, что для сотрудников, с выраженным продолженным компонентом приверженности, важную роль играют гигиенические условия труда, безопасность рабочего места, а также наличие необходимого оборудования для эффективной работы. Как мы уже говорили выше, такие сотрудники мало стремятся к тому, чтобы занимать руководящие должности в компании, однако, как мы видим, для них важно, чтобы компания предоставляла возможности обучения и карьерного роста.

Затем мы провели регрессионный анализ, для того, чтобы оценить, какие из описанных ранее корреляций оказывают наибольшее влияние на продолженную организационную приверженность.

Как можно увидеть из таблицы 4.6. в модель вошли сразу два показателя из разных методик, близких по содержанию – это условия труда.

Таблица 4.6. Регрессионный анализ продолженной организационной приверженности.

Сводка для модели

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стд. ошибка оценки
4	0,572	0,327	0,300	0,84119

Коэффициенты

Модель 4	Нестанд. Коэф.		Станд. Коэф.	t	Знч.
	B	Стд. Ошибка	Бета		
(Константа)	3,031	0,691		4,389	0,000
Эмоциональное истощение	-0,049	0,014	-0,319	-3,584	0,001
Условия труда	0,138	0,047	0,243	2,932	0,004

Общение	0,117	0,045	0,216	2,581	0,011
Условия работы	0,111	0,055	0,179	2,034	0,045

Также значимые связи обнаружались между продолженной организационной приверженностью и таким мотивом трудовой деятельности, как общение с коллегами по работе. Отрицательная значимая связь наблюдается между продолженным компонентом организационной приверженности и эмоциональным истощением. Это позволяет говорить о том, что приверженность достаточно тесно связана с эмоциональным благополучием сотрудника и уровнем его профессионального выгорания.

Далее мы рассмотрим наиболее значимые взаимосвязи между продолженной профессиональной приверженностью и показателями, которые были получены по другим методикам, в рамках нашего исследования.

Для более удобного и наглядного представления материала в таблице 4.7. указаны только наиболее значимые корреляции, которые мы получили в ходе исследования.

Таблица 4.7. Статистически значимые связи между продолженной профессиональной приверженностью и другими показателями.

Методика	Шкала	Продолженная проф. приверженность	
		Корр.Пирсона	
Карьерные ориентации	Управление	Корр.Пирсона	- 0,262**
Удовлетворенность трудом	Коммуникации	Корр.Пирсона	0,409**
	Оплата труда	Корр.Пирсона	0,277**
	Карьера, обучение	Корр.Пирсона	0,323**
** Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.)			

Нами было обнаружено, что продолженная профессиональная приверженность связана с такими показателями удовлетворенности трудом, как хорошие коммуникации с коллегами ($r=0,409$; $p<0,01$), удовлетворенность

уровнем оплаты труда ($r=0,277$; $p<0,01$) и возможностью проходить обучение в компании и продвигаться по карьерной лестнице ($r=0,323$; $p<0,01$).

Важно отметить, что продолженная профессиональная приверженность отрицательно коррелирует со стремлением работников занимать руководящие должности в организации ($r = -0,262$; $p < 0,01$). Таким образом, сотрудники, которые продолжают работать по своей профессии потому, что уход в другую профессию будет связан для них со значительными трудностями и, возможно, потерями, в том числе не рассматривают и не стремятся занять управленческие позиции в своей компании.

Обобщая результаты проведенного анализа можно сказать, что для сотрудников с высоким уровнем продолженной организационной приверженности наиболее важными факторами в работе являются комфортные условия труда и дружеские отношения с коллегами. Для сотрудников с выраженным продолженным компонентом профессиональной приверженности важную роль играют также хорошо отлаженные коммуникации с коллегами и такие условия труда, как удовлетворительный уровень заработной платы и возможность карьерного роста.

Таким образом, мы можем говорить о том, что нашла подтверждение третья гипотеза нашего исследования, о том, что на продолженный компонент приверженности оказывают влияние такие внешние факторы, как комфортные условия труда и характер взаимоотношений с коллегами.

3.4. Анализ различий между сотрудниками производственных и непроизводственных отделов

Прежде чем приступить к описанию полученных результатов, мы подробнее остановимся на том, каких сотрудников мы относили к представителям производственных и непроизводственных отделов. Сотрудники производственных отделов – это работники, которые выполняют в организации работу, которая является непосредственной деятельностью данной компании. Пользуясь терминологией Минцберга, данных сотрудников

можно было бы отнести к «операционному ядру» организации. В компании АО «Ленгидропроект» к таким сотрудникам относятся инженеры-гидротехники, инженеры-проектировщики, инженеры-конструкторы, инженеры-сметчики, архитекторы. Сотрудники непроизводственных отделов – это работники, которые обеспечивают возможность выполнения основной функции организации («вспомогательный персонал» по Минцбергу). В данной компании к ним относятся сотрудники экономического, финансового и юридического отделов, административный персонал, сотрудники отдела кадров.

Для проверки гипотезы, о том, у сотрудников производственных и непроизводственных отделов организации преобладают разные компоненты организационной и профессиональной приверженности, было проведено сравнительное исследование. Далее мы подробнее рассмотрим результаты, которые были получены в ходе его проведения.

Результаты сравнения уровня профессиональной и организационной приверженности у сотрудников производственных и непроизводственных отделов, полученные в ходе исследования, показаны в таблице 5.1. Для того чтобы предоставить более полную картину, мы включили все получившиеся результаты, а не только те, которые имеют уровень значимости меньше 0,05.

Таблица 5.1. Результаты анализа различий уровня организационной и профессиональной приверженности между сотрудниками производственных и непроизводственных отделов

		Средние		t-критерий по Стьюденту	
		ПО* (n=52)	НПО* (n=52)	t	p
Организационная приверженность	Аффективная	5,58	5,13	2,55	0,012
	Продолженная	4,32	4,65	-1,70	0,091
	Нормативная	4,52	4,49	0,15	0,880
	Общая	4,81	4,76	0,30	0,765
Профессиональна	Аффективная	5,66	5,17	2,83	0,005

я приверженность	Продолженная	4,55	4,44	0,45	0,649
	Нормативная	4,28	4,10	0,69	0,492
	Общая	4,97	4,67	1,64	0,103
* ПО – производственный отдел					
НПО – непроизводственный отдел					

Как можно заметить, у сотрудников производственного отдела преобладает аффективная организационная приверженность ($t=2.55$; $p=0.012$) и аффективная профессиональная приверженность ($t=2.83$; $p=0.005$) по сравнению с сотрудниками непроизводственных отделов. Это говорит о том, что сотрудники производственных отделов в большей степени гордятся своей профессией и любят организацию, в которой работают, по сравнению с сотрудниками непроизводственных отделов. Таким образом, мы подтвердили четвертую гипотезу нашего исследования о том, у сотрудников производственных отделов компании аффективная профессиональная и организационная приверженность выше, чем у сотрудников непроизводственных отделов.

Далее необходимо отметить, что у сотрудников непроизводственных отделов сильнее выражен продолженный компонент организационной приверженности ($t=-1.70$; $p=0.091$). Данная связь выражена на уровне статистической тенденции, однако она предоставляет информацию, достаточно интересную для интерпретации. Так, мы можем говорить о том, что частично подтвердилась наша гипотеза о том, что у работников непроизводственных отделов продолженная приверженность выше, чем у сотрудников производственных отделов.

Данные результаты можно объяснить тем, что основная деятельность организации имеет более высокую значимость для компании, чем вспомогательная. Сотрудники производственных отделов осознают значимость своей работы для организации, в то время как сотрудники непроизводственных отделов понимают, что их деятельность является второстепенной. Кроме того, особенность работы в производственных

отделах заключается в том, что в них сотрудники занимаются только своей непосредственной профессиональной деятельностью. В связи с этим, у работников появляются достаточно стабильные профессиональные ценности, которые, вероятно, ложатся в основу формирования аффективной организационной и профессиональной приверженности. Сотрудники непроизводственных отделов, часто совмещают в своей деятельности различные профессиональные функции, в связи с этим для них большую ценность приобретает не профессия, а организация, в которой они работают. Таким образом, условия работы, которые предлагает компания, и коллектив, с которым необходимо взаимодействовать, формируют продолженную организационную приверженность сотрудников непроизводственных отделов.

Далее мы сравнили, как различается трудовая мотивация у сотрудников различных отделов, в таблице 5.2. представлены результаты данного сравнительного анализа.

Таблица 5.2. Результаты анализа различий трудовой мотивации между сотрудниками производственных и непроизводственных отделов

		Средние		t-Стьюдента	
		ПО*	НПО*	t	p
Трудовые мотивы	Самоактуализация	5,21	4,62	1,74	0,084
	Карьера	4,92	4,37	1,49	0,138
	Социальная защита	4,65	5,29	- 2,02	0,045
	Условия труда	5,00	5,63	- 1,85	0,067
	Личная безопасность	3,87	4,31	-1,034	0,304
	Общение	6,29	6,19	0,264	0,793
Степень устойчивости мотивов		0,57	0,46	2,78	0,006
* ПО – производственный отдел					
НПО – непроизводственный отдел					

Авторы методики «Диагностика трудовой мотивации» Мельникова Н.Н. и Полев Д.М. отмечают, что не все мотивы одинаково способствуют эффективному выполнению трудовых задач. Они выделяют четыре группы мотивов:

1. Основные мотивы – соответствуют содержанию деятельности, способствуют повышению эффективности. К ним относится мотив самоактуализации в профессии.
2. Смежные мотивы – связаны с трудовой деятельностью, но не напрямую с основным ее содержанием, однако они могут повышать продуктивность сотрудника. К таким относится мотив карьерного роста.
3. Периферические мотивы – напрямую не связаны с деятельностью, могут быть отвлекающим фактором. К ним относятся мотивы социальной защищенности, комфортности условий труда и общение.
4. Негативные мотивы – препятствуют основной деятельности, направляют усилия человека к другим целям (например, мотив сохранения личностной безопасности).

Наиболее предпочтительна ситуация, когда у сотрудников преобладают основные мотивы над периферическими и негативными, и когда наблюдается высокая степень устойчивости иерархии мотивов (Мельникова, Полев, 2008).

Исследование показало, что мотив профессиональной самоактуализации чаще встречается у сотрудников производственных отделов, однако эта связь обнаружена лишь на уровне статистической тенденции ($p < 0.1$). В то же время, мы можем говорить о том, что у этих сотрудников степень устойчивости мотивов статистически значимо выше ($p < 0.01$), чем у остальных работников. Кроме того, для сотрудников непромышленных отделов более важными трудовыми мотивами являются социальная защищенность ($p < 0.05$) и условия труда ($p < 0.1$), в то время как для сотрудников производственных отделов они играют меньшую роль.

Подводя итог этому разделу, отметим, что, по всей видимости, в производственных отделах складывается более предпочтительная ситуация, так как в них у сотрудников преобладают основные мотивы, в меньшей степени проявляются периферические и негативные мотивы и наблюдается

высокая степень устойчивости иерархии мотивов. При этом, у сотрудников непроизводственных отделов на первый план выступают периферические мотивы, которые не препятствуют основной деятельности, но не связаны с ней напрямую.

Затем мы оценивали различия карьерных ориентаций сотрудников разных отделов, результаты представлены в таблице 5.3. Как можно увидеть, сотрудники производственных отделов в большей степени ориентированы на построение карьеры вглубь, то есть они предпочитают углублять знания, развивать свое мастерство, становиться лучшими в своей области, и не стремятся занимать руководящие, управленческие позиции. Кроме того, для них важно осознание того, что их работа полезна и важна для окружающих, а не то, что она, например, приносит большой доход. Также, на уровне статистической тенденции ($p=1$) мы видим, что для сотрудников производственных отделов характерна большая направленность на построение карьеры в целом, чем для сотрудников других отделов.

Можно предположить, что получившиеся результаты связаны со спецификой деятельности и особенностями организационной структуры.

Таблица 5.3. Результаты анализа различий карьерных ориентаций между сотрудниками производственных и непроизводственных отделов

		Средние		t-критерий по Стьюденту	
		ПО* (n=52)	НПО* (n=52)	t	p
Карьерные ориентации	Управление	4,04	3,88	0,43	0,661
	Предпринимательство	3,25	3,10	0,45	0,653
	Служение	6,08	5,40	2,37	0,019
	Проф. мастерство	5,69	4,96	2,10	0,038
	Карьера вверх	3,29	3,04	0,69	0,487
	Карьера вглубь	6,15	5,37	2,33	0,022
	Направленность на построение карьеры	4,52	3,98	1,63	0,105
* ПО – производственный отдел НПО – непроизводственный отдел					

Статистически значимых различий в уровне профессионального и эмоционального выгорания у сотрудников разных отделов мы не обнаружили.

При оценке удовлетворенности сотрудников условиями труда, различия между отделами были обнаружены только по двум показателям – вовлеченности в работу и удовлетворенностью ежедневным менеджментом. Результаты, представленные в таблице 5.4. показывают, что сотрудники производственных отделов больше вовлечены в работу, они сильнее ощущают, что деятельность ценится обществом, и что они реализуют свой потенциал, имеющиеся навыки и знания ($t=1.59$; $p=0.11$). Однако данная связь проявляется только на уровне статистической тенденции.

Также, результаты исследования показывают, что сотрудники производственных отделов в большей степени удовлетворены своими непосредственными начальниками, тем, как они выстраивают работу с подчиненными и оценивают их работу ($t=1.72$; $p=0.05$).

Таблица 5.4. Результаты анализа различий удовлетворенности условиями труда ориентаций между сотрудниками производственных и непроизводственных отделов

		Средние		t-критерий по Стьюденту	
		ПО* (n=52)	НПО* (n=52)	t	p
Удовлетворенность условиями труда	Вовлеченность	8,57	8,14	1,59	0,11
	Ежедневный менеджмент	8,55	7,93	1,72	0,05
* ПО – производственный отдел НПО – непроизводственный отдел					

Выводы по главе

Полученные результаты позволяют сделать не только теоретические выводы, но и сформулировать некоторые практические рекомендации. Как уже говорилось выше, можно выделить две основных комбинации организационной и профессиональной приверженности. Первая основана на чувстве гордости по отношению к организации и профессии, а вторая – на необходимости продолжать работу, так как лучшего места на данный момент нет. Приверженность, основанная на аффективном компоненте, более стабильная и устойчивая к внешним изменениям. Потому что она опирается на аффективный компонент профессиональной приверженности, который формируется на этапе обучения и профессионального становления, когда закладываются и принимаются профессиональные ценности. Такая приверженность будет медленнее изменяться под воздействием внешних факторов. В отличие от второй комбинации организационной и профессиональной приверженности, в основе которой лежит продолженный компонент. В таком случае человек считает, что нет альтернативных и более привлекательных вариантов трудоустройства. Соответственно, в случае появления более выгодного предложения, продолженная организационная приверженность снизится и, если она не подкреплена чем-то еще, сотрудник уйдет из организации. Именно поэтому можно предположить, что большинство работодателей хотели бы, чтобы у их сотрудников преобладала аффективная приверженность, а не продолженная.

Для того чтобы спрогнозировать уровень аффективной организационной приверженности будущего сотрудника, при приеме на работу в компанию можно проводить оценку аффективной профессиональной приверженности сотрудника. Тогда, если сотрудник, который гордится своей профессией, сможет заниматься любимым делом в некоторой организации, то он будет ей достаточно сильно привержен. Можно также ожидать, что на его преданность не будут оказывать существенного влияния предложения от других компаний с более выгодными условиями

труда. Однако аффективная приверженность организации быстро сойдет на «нет», если работник не будет получать интересных задач, и разочаруется в той деятельности, которой ему придется заниматься в компании.

Важно учитывать тот факт, что для сотрудников разных сфер деятельности характерна разная ориентация на аффективный компонент приверженности и продолженный компонент. Так в нашем исследовании у сотрудников производственных отделов, которые занимаются основной деятельностью компании, сильнее выражен аффективный компонент приверженности. В то время как у сотрудников непроизводственных отделов, которые осуществляют вспомогательную и поддерживающую деятельность в компании, сильнее выражен продолженный компонент приверженности.

Хотелось бы отметить, что знание ведущего компонента приверженности сотрудников разных отделов, может повлиять на особенности управления данными сотрудниками. Так, сотрудникам, у которых преобладает аффективный компонент приверженности, необходимо давать сложные и интересные профессиональные задачи. В то время как сотрудникам с высоким продолженным компонентом приверженности необходимо улучшать условия труда и поощрять дружеские отношения сотрудников друг с другом. Однако в любом управлении, необходим баланс. То есть, сотрудникам, которые ориентированы на выполнение сложных задач, безусловно, необходимо создавать комфортные условия труда и поддерживать дружеские взаимоотношения в коллективе. Тем не менее, важно помнить, что только удовлетворительных внешних условий им, для поддержания высокого уровня организационной приверженности, будет не достаточно. Если руководитель компании забудет об этом, он рискует потерять сотрудника, который уйдет в компанию, где ему, помимо хороших условий работы или высокой заработной платы, будет предложена работа с интересными и важными проектами.

ВЫВОДЫ

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Организационная и профессиональная приверженность образуют единую структуру, которая включает в себя две составляющие. Первая – это сочетание профессиональной продолженной приверженности с профессиональной и нормативной организационной приверженностью. Таким образом, если человек не может сменить организацию, потому что не видит подходящих альтернатив, то на первый план выступает эмоциональный компонент приверженности, а чувство долга и ощущение необходимости работать в своей компании и по своей профессии.
2. Вторая составляющая – это сочетание аффективной профессиональной приверженности с аффективной и нормативной организационной приверженностью. То есть, если человек любит свою профессию, то на первый план выходит его положительное эмоциональное отношение к компании и готовность служить в ней длительное время.
3. Для сотрудников, у которых сильнее выражен аффективный компонент (профессиональной и организационной) приверженности, важно содержание деятельности, которое включает в себя: возможность развития своего профессионального потенциала и мастерства, а также выполнение интересных задач в ходе профессиональной деятельности.
4. Для сотрудников с выраженным продолженным компонентом (организационной и профессиональной) приверженности важны условия труда (комфорт и безопасность, удобный график, качественное оборудование, хорошая заработная плата) и хорошие отношения с коллегами.
5. Сотрудники производственных отделов, которые занимаются основной деятельностью организации, проявляют более высокий

уровень аффективной приверженности (профессиональной и организационной).

6. Сотрудники непроизводственных отделов, осуществляющие вспомогательную деятельность в организации, демонстрируют более высокий уровень продолженной организационной приверженности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ существующих подходов и проведенных ранее исследований показал, что недостаточно подробно изучено взаимовлияние

организационной и профессиональной приверженности друг на друга. В то время как именно в этой взаимосвязи может лежать объяснение причин и особенностей приверженности. В связи с этим мы поставили своей целью изучать приверженность с этой точки зрения. Полученные в данном исследовании результаты подтверждают наши теоретические предположения о том, что компоненты организационной приверженности взаимосвязаны с определенными компонентами профессиональной приверженности. Кроме того, на основе полученных данных, была построена структура взаимосвязи этих компонентов. В результате мы выделили два ключевых компонента приверженности: аффективный и продолженный. Сотрудники, с более выраженным аффективным компонентом приверженности, гордятся своей профессией и работой, стремятся развиваться в ней и повышать уровень своего профессионализма. Такие сотрудники будут привержены организации, которая сможет обеспечить их интересными (с профессиональной точки зрения) задачами. Работники, с выраженным продолженным компонентом, привержены организации, потому что она удовлетворяет их требованиям и является наилучшим (или единственным) подходящим вариантом на рынке труда. Такой тип приверженности предполагает, что появление более подходящего места работы, приведет к уходу из текущей организации.

Результаты нашего исследования в изучаемой области, могут быть использованы в практической деятельности. Полученные знания можно применять для разработки эффективной системы мотивации различных сотрудников, и для снижения уровня текучести кадров и абсентеизма. Также для того, чтобы повышать уровень удовлетворенности трудом у сотрудников. Кроме того, полученные результаты могут быть полезны при оценке кандидатов на вакантные должности в организации.

Говоря о будущих исследованиях данной области, хотелось бы отметить, что необходимо продолжать комплексное изучение феномена приверженности. Кроме того, важно стремиться к формулированию единой

теоретической концепции, которая сможет объединить различные точки зрения на проблему приверженности.

Вопрос, который также возник у нас в процессе анализа различных источников литературы, касался того, влияет ли принадлежность к определенной профессиональной деятельности на приверженность сотрудника. То есть, можно ли говорить о том, что представители одних профессий в большей степени предрасположены к профессиональной или организационной приверженности. Полученные результаты позволяют судить о том, что определенные различия существуют, однако они проявляются на уровне компонентов приверженности (аффективного, продолженного и нормативного).

На наш взгляд, необходимо продолжать изучение профессиональной и организационной приверженности у представителей различных профессий. Что особенно важно, следует изучать не только те профессиональные группы, где можно ожидать высокий уровень приверженности (врачи, ИТ-специалисты, юристы и др.), но и те профессии, представители которых меньше привержены организации или профессии (менеджеры по продажам, обслуживающий и административный персонал). Безусловно, данные исследования также должны включать в себя совместную оценку и профессиональной и организационной приверженности, потому что именно такой подход позволит получить наиболее полную картину.

В рамках данной работы для оценки профессиональной приверженности нами была переведена и проверена на надежность англоязычная методика «Шкала профессиональной приверженности» Дж.Мейер и Н.Аллен. В предстоящих исследованиях данная методика может быть проверена на надежность и валидность на большей выборке, в которую войдут представители различных организаций и профессиональных групп. Кроме того, дальнейшее развитие и подробное изучение взаимосвязи компонентов организационной и профессиональной приверженности, вероятно, станут основой для создания новых психодиагностических

методик. Их можно будет использовать в будущих научных исследованиях и в практической деятельности (например, при оценке кандидатов при приеме на работу).

Выше представлена лишь небольшая часть возможных направлений будущих исследований в сфере профессиональной и организационной приверженности. Затронутая тема чрезвычайно обширная и имеет большой потенциал для дальнейшего изучения. Мы надеемся, что наш вклад в систематизацию теоретической информации и в изучение особенностей взаимодействия компонентов приверженности, поможет дальнейшему исследованию данного феномена.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баранская С.С. Организационная справедливость как фактор организационной лояльности // Современная российская психология в

- мировой науке: материалы XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Психология XXI века». СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского Университета, 2011. С. 389-391.
2. Ван Дик Р. Преданность и идентификация с организацией / Пер. с нем. Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2006. 142 с.
 3. Витман Д.С. Мотивация и стабильность персонала в организации, Авт. дисс. канд. психол. наук. СПб., 2004. 20 с.
 4. Дейнека О.С. Экономическая психология: Учеб. пособие. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского Университета, 2000. 160 с.
 5. Доминяк В.И. Понятие лояльности персонала: обзор литературы. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. 9 с.
 6. Доминяк В.И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка // Персонал-Микс. 2002. № 5. С. 73-74.
 7. Доминяк В.И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей // Персонал-Микс. 2003. № 1. С. 107-111.
 8. Доминяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации исс. канд. псих. наук, СПб, 2006. 281 с.
 9. Доминяк В.И. Организационная лояльность: основные подходы // Менеджер по персоналу. 2006. № 4. С. 34-40.
 10. Доценко Е.В. Измерение приверженности персонала компании с помощью опросной методики // Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «Психология бизнеса: управление персоналом в государственных организациях и коммерческих структурах». Ч. 2. СПб.: ГП «Иматон», 2001.
 11. Ковров А.В. Лояльность персонала. М.: Бератор-пресс, 2004. 168с.
 12. Ковров А.В. Предатели: «Пятая колонна в организации». М.: Арсин, 1999.
 13. Ловаков А.В. Взаимосвязь организационной идентификации и организационной культуры // Психология индивидуальности: материалы II Всероссийской конференции / Под ред. А.К. Болотова. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. С. 324–326.
 14. Лозинская Е.И., Лутова Н.Б., Вид В.Д. Системный индекс синдрома перегорания (на основе теста МВІ). Методические рекомендации для врачей и медицинских психологов. СПб., 2007. 19 с.
 15. Магура М.И. Приверженность работников своей организации. Дисс. на соиск. степ. канд. психол. наук. Москва, 1999. 150 с.

16. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии // Управление персоналом. 2001. № 6. С. 45-50.
17. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организационная приверженность // Управление персоналом. 2001. № 6. С. 19-25.
18. Магура М.И., Курбатова М.Б. Секреты мотивации или мотивация без секретов. М.: Аргумент, 2007. 656 с.
19. Маничев С.А., Кузнецова О.А. Соотношение организационной и профессиональной приверженности у врачей анестезиологов-реаниматологов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. 2010. № 4. С. 173-179.
20. Марковская И.М., Черепанова А.Я. Опыт изучения приверженности организации сотрудников производственного предприятия. Вестник Южно-Уральского ГУ. Серия Психология, 2010. № 27. Вып. 10. С. 50-55.
21. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер, 2008. 352с.
22. Мельникова Н.Н. Карьерная направленность: векторная модель диагностики и интерпретации // European Social Science Journal. 2012. № 2. С. 270–277.
23. Мельникова Н.Н., Полев Д.М. Диагностика трудовой мотивации // Современная психодиагностика в изменяющейся России: сборник тезисов Всероссийской научной конференции / отв. ред. Н.А. Батулин. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. С. 79–81.
24. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб.: Питер, 2004. 539 с.
25. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. 3-е изд. СПб.: Речь, 2008. 392 с.
26. Наследов А. Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб.: Питер, 2005. 416 с.
27. Никифоров Г.С. Психология менеджмента: учебник для ВУЗов. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, серия «Учебник для вузов», 2004. 639с.
28. Новикова О.В. Особенности организационной приверженности у школьных педагогов // Педагогическое образование в России. 2012. № 2. С. 62-66.

29. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2000. 447 с.
30. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: Мир и Образование, Оникс, 2011. 736 с.
31. Петрова В.А. Сегодня HR – это кровеносная система жизнедеятельности любой организации. Беседа с директором по персоналу Компании РУСАЛ Викторией Петровой // Управление персоналом. 2006. №3. С. 52–53.
32. Петрова О.А. Лояльное поведение сотрудников в организации как психологоэкономический феномен. Экономическая психология. Туризм. Экология (материалы девятой научно-практической конференции) / Под общ. ред. доктора психол. наук, профессора Карнышева А.Д. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. С. 71-75.
33. Почебут Л.Г. Оценка лояльности сотрудника к организации. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб.: Изд-во Речь, 2001. С. 283-287.
34. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб.: Изд-во Речь, 2000. 298 с.
35. Присяжная А.Ф. Изучение приверженности сотрудников сервисной и производственной организации // General and professional education. 2010. № 1. С. 78-87.
36. Пугачев В.Г. Руководство персоналом организации: Учебник для студентов вузов. М.: Аспект Пресс, 2002. 279 с.
37. Ребзуев Б.Г. Четырехмерная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке // Психологический журнал. 2006. Вып. 27. № 2. С. 44-59.
38. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт. СПб.: Питер, 2003. 312 с.
39. Соловейчик А.В. Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. 2010. № 125. С.93-98.
40. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Издательство Питер, 2000. 416 с.

41. Трофимова Е.Л., Бондаренко В.Ю. Проблема приверженности персонала к организации в отечественной и зарубежной литературе // Психология в экономике и управлении. 2013. № 1. С. 28-36.
42. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 360-362
43. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер, 2003. 496 с.
44. Харский К.В. Любого человека можно сделать лояльным // Отдел кадров. 2004. № 11. С. 98-101.
45. Чистякова Т.Н., Моисеенко Н.В. О лояльности, организационных конфликтах и развитии организации // Современная конфликтология в контексте культуры мира: состояние, перспективы, практические рекомендации: материалы 1-го международного симпозиума конфликтологов / под. ред. Е.И.Степанова. М., 2006. С. 63-67.
46. Чудакова Е.А. Система управления удовлетворенностью и лояльностью персонала // Управление человеческим потенциалом. 2005. № 3. С. 35-41.
47. Чумарин И.Г. Люди и организации: деструктивное противодействие // Люди и организации. Сборник тезисов Третьей Всероссийской конференции. СПб.: ЗАО «Иматон-М», 2000.
48. Affum-Osei E., Acquah E., Acheampong P. Relationship between organisational commitment and demographic variables: evidence from a commercial bank in Ghana // American Journal of Industrial and Business Management. 2015. № 5. P. 769-778.
49. Aghaei N., Savari M. The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran // European Journal of Experimental Biology. 2014. Vol. 4. № 4. P. 147-155.
50. Aranya N., Pollock J., Amernic J. An examination of professional commitment in public accounting // Accounting, Organizations and Society. 1981. Vol. 6. № 4. P. 271-280.
51. Arnold J. Predictors of career commitment: A test of three theoretical models // Journal of Vocational Behavior. 1990. № 37. P. 285-302.
52. Bagram J.J., The dimensionality of professional commitment // SA Journal of Industrial Psychology. 2003. Vol. 29. № 2. P. 6-9.

53. Barnard C.I. The functions of the executive. Cambridge: Harvard University Press. 1938.
54. Becker H.S. Notes on the concept of commitment // American Journal of Sociology. 1960. Vol. 66. № 1. P. 32-40.
55. Blau G.J. The measurement and prediction of career commitment // Journal of Occupational Psychology. 1985. Vol. 58. P. 277-288.
56. Blau G.J. Further exploring the meaning and measurement of career commitment // Journal of Vocational Behavior. 1988. Vol. 32. P. 284-297.
57. Blau G.J., Lunz M. Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables // Journal of Vocational Behavior. 1998. Vol. 52. № 2. P. 260-269.
58. Blau G.J. Early-career job factors influencing the professional commitment of medical technologists // Academy of Management Journal. 1999. Vol. 42. № 6. P. 687-695.
59. Chaikambang C., Ussahawanitchakit P. Audit professional commitment and audit success: an empirical examination of certified public accountants in Thailand // European Journal of Management. 2011. Vol. 11. № 3. P. 23-49.
60. Finley A.P., Mueller C.W., Gurney C.A. Organizational and professional commitment in professional and non-professional organizations: the case of nurse doctorates // Research in Social Stratification and Mobility. 2003. Vol. 20. P. 325-358.
61. Gunz H.P., Gunz S.P. Professional / organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers // Human Relations. 1994. Vol. 47 № 7. P. 801-828.
62. Irving P.G., Coleman, D.F., Cooper, C.L. (1997). Further assessments of a three component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations // Journal of Applied Psychology. 1997. Vol. 82. № 3. P. 444-452.
63. Kannan R., Muthu Perumal Pillai S. An examination on the professional commitment of engineering college teachers // International business management. 2008. Vol. 6. № 6. P. 218-224.

64. Kidd J. M., Smewing C. The role of the supervisor in career and organizational commitment // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2001. Vol. 10. № 1. P. 25-40.
65. Kuei-Yun Lu, Pi-Li Lin. The relationships among turnover intentions, professional commitment and job satisfaction of hospital nurses // *Journal of Professional Nursing*. 2002. Vol. 18. № 4. P. 214-219.
66. Kumasey S.A., Delle E., Ofei B.S. (2014) Occupational Stress and Organisational Commitment: Does Sex and Managerial Status Matter? // *International Journal of Business and Social Research*. 2014. № 4. P. 173-182.
67. Lee K., Carswell J.J., Allen J. A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work related variables // *Journal of Applied Psychology*. 2000. № 5. P. 799–811.
68. Lipponen J. Organizational identifications: antecedents and consequences of identifications in a shipyard context. Helsinki: Department of Social Psychology, University of Helsinki, 2001.
69. Meyer J.P., Allen N.J. Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations // *Journal of Applied Psychology*. 1984. Vol. 69. № 2. P. 372-378.
70. Meyer J.P., Allen N.J., Smith C.A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization // *Journal of Applied Psychology*. 1993. Vol. 78. № 4. P. 538–551.
71. Meyer J.P., Allen N.J. Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations // *Journal of applied psychology*. 1990. № 75. P. 710-720.
72. Morrow P.C., Wirth R.E. Work commitment among salaried professionals // *Journal of Vocational Behaviour*. 1989. № 34. P. 40-56.
73. Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M. The measurement of organizational commitment // *Journal of Vocational Behavior*. 1979. № 14. P. 224-247.
74. Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M. Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press. 1982.
75. Nwanne D., Rev. Lambert. Ejionueme K. Performance appraisal and labour relations practices as correlates of teachers’ professional commitment in public

- secondary schools in Abia state, Nigeria // *Journal of Education and Practice*. 2014. Vol. 5. № 32. P. 97–103.
76. O'Reilly, Chatman. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behaviour // *Journal of applied psychology*. 1986. № 71. Vol. 3. P. 492-499.
77. Oxford English Dictionary, 2nd ed. 2009.
78. Porter L.W. Steers R.M., Mowday R.T., Boulian P.V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians // *Journal of Applied Psychology*. 1974. Vol. 59. P. 603–609.
79. Pourghaz A., Tamini K.B., Karamad A. Do demographic characteristics make a difference to job satisfaction, organizational commitment and burnout among travel agency drivers? // *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2011. № 1. P. 916-923.
80. Reilly, Orsak. A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing // *Journal of Vocational Behavior*. 1991. Vol. 39. №3. P. 311-330.
81. Salami S.O. Demographic and psychological factors predicting organisational commitment among industrial workers // *Anthropologist*. 2008. № 10. P. 31-38.
82. Shepard H.A. Nine dilemmas in industrial research // *Administrative Science Quarterly*. 1956. № December. P. 295-309.
83. Smith D., Hall M. An empirical examination of a three-component model of professional commitment among public accountants // *Behavioral research in accounting*. 2008. Vol. 20. № 1. P. 75-92.
84. Tam Y.M., Korczynski M., Frenkel S.J. Organizational and occupational commitment: knowledge workers in large corporations // *Journal of Management Studies*. 2002. Vol. 39. № 6. P. 775-801.
85. Vandenberg R.J., Vida S. A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. Vol. 15 №6. P. 535-547.
86. Wallace J.E. Professional and organizational commitment: compatible or incompatible? // *Journal of Vocational Behavior*. 1993. Vol. 42. № 3. P. 333-349.

87. Wallace J.E. Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations // *Administrative Science Quarterly*. 1995. Vol. 40. № 2. P. 228-246.
88. Wiener Y. Commitment in organizations: a normative view // *Academy of management review*. 1982. № 7. P. 418-428.
89. Yang L., Yang H., Chen H., Chang M., Chiu Y., Chou Y., Cheng Y. A study of nurses' job satisfaction: The relationship to professional commitment and friendship networks // *Health*. 2012. Vol. 4. № 11. P. 1098-1105.

Бланк опросника «Диагностика трудовой мотивации». Авторы – Мельникова Н.Н., Полев Д.М.

Инструкция. Вам предлагаются серии утверждений, где отражены возможные характеристики организации. Представьте идеальную организацию, в которой Вы бы хотели работать. Прочитайте утверждения 1-й серии и расположите предлагаемые здесь характеристики в порядке предпочтения.

ран г	Серия 1	
	A	Условия труда соответствуют современным требованиям
	B	Здесь хороший коллектив: дружный, сплочённый
	C	Можно развивать свои силы и способности
	D	Работая здесь, можно со временем занять высокую руководящую должность
	E	Организация может оказывать помощь в решении проблем жизненного обустройства
	F	В этой организации не практикуется несправедливая критика
ран г	Серия 2	
	A	Работа в этой организации открывает пути для продвижения по служебной лестнице
	B	Удобный график и режим работы
	C	Хорошие доброжелательные отношения с коллегами
	D	Нет давления на работников (в том числе и морального)
	E	Есть возможность выразить себя через свою работу
	F	Всем сотрудникам обеспечиваются социальные гарантии, есть льготы
ран г	Серия 3	
	A	Здесь можно раскрыть свои способности и реализовать свои возможности
	B	Вокруг те люди, с которыми приятно общаться и говорить на любые темы
	C	В случае необходимости организация гарантирует определенную социальную защиту
	D	Работа в этой организации открывает возможности для достижения более высокого социального положения
	E	Руководство и коллеги проявляют уважение к личности каждого сотрудника
	F	Здесь современное оборудование, созданное для удобства
ран г	Серия 4	
	A	Существуют возможности для совершенствования своего профессионального мастерства
	B	Для руководства организации характерно непредвзятое отношение ко всем сотрудникам
	C	В случае необходимости гарантирована материальная помощь
	D	Коллеги по работе являются хорошими друзьями
	E	Обеспечены такие условия труда, когда удобно и приятно работать
	F	Здесь можно сделать карьеру, есть возможности карьерного роста

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Бланк опросника «Карьерные ориентации». Автор – Мельникова Н.Н.

Инструкция. Выразите своё согласие или несогласие с каждым из утверждений. Для этого выберите один из четырёх вариантов ответа и поставьте знак «плюс» в соответствующую клеточку.

		нет	Скорее нет	Скорее да	да
1	Я планирую создать собственное коммерческое предприятие				
2	В своей профессиональной деятельности я намерен продвигаться по карьерной лестнице				
3	Для меня характерно работать длительное время в одной выбранной области				
4	Для меня важно внести вклад в общественное развитие				
5	Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность контролировать деятельность других людей				
6	Мне интересно раскрутить какое-нибудь новое дело так, чтобы оно стало приносить хороший доход				
7	Я серьёзно думаю о том, чтобы посвятить свою карьеру созданию чего-то важного и полезного				
8	Я планирую строить свою карьеру в пределах конкретной профессиональной сферы				
9	Предпринимательская деятельность - наиболее верное направление для построения моей карьеры				
10	Карьера, для меня - это, прежде всего, продвижение по статусу и должности				
11	Я намереваюсь создать что-то, что осталось бы надолго				
12	Мне бы хотелось посвятить жизнь выбранной профессии, постепенно совершенствуясь в ней				
13	Мне важно заниматься собственным делом, а не работать на кого-то, даже если мне неплохо платят				
14	Я хотел бы посвятить свою карьеру, прежде всего, служению важной и полезной цели				
15	Я буду считать, что достигну успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации				
16	Я буду считать, что моя карьера сложилась, только если стану успешным предпринимателем				
17	Для меня важно продолжать работу по своей специальности, нежели получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью				
18	Я готов потратить годы, чтобы для меня в моей профессиональной области не осталось неразрешимых задач				
19	Я могу сменить специальность, если мне предложат руководящую должность в другой области				
20	Для меня не так важен достигнутый мною статус, сколько вклад, вносимый моим трудом в развитие общества				
21	Я буду считать, что достиг профессионализма, только если стану одним из лучших в своей области				
22	Я буду считать, что моя карьера сложилась, только если мне удастся создать нечто, что будет служить людям				
23	Меня мог бы интересовать карьерный рост на государственной службе				
24	Предпринимательская деятельность составляет важную часть моей дальнейшей карьеры				

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Бланк опросника «Шкала организационной приверженности». Авторы – Дж. Мейер, Н. Аллен. Перевод и адаптация – Доминьяк В.И.

Инструкция. Оцените, пожалуйста, степень вашего согласия или несогласия с каждым утверждением, отметьте соответствующую цифру от 1 до 7.

Утверждения	Абсолютно не согласен				Абсолютно согласен		
	1	2	3	4	5	6	7
1. Я был бы рад до ухода на пенсию работать в этой организации.	1	2	3	4	5	6	7
2. На данный момент я вижу необходимость в продолжении работы в этой организации.	1	2	3	4	5	6	7
3. Я не чувствую никаких обязательств по отношению к этой организации.	1	2	3	4	5	6	7
4. Я воспринимаю проблемы этой организации как свои собственные.	1	2	3	4	5	6	7
5. Мне было бы трудно уйти из этой организации прямо сейчас, даже если бы я этого хотел.	1	2	3	4	5	6	7
6. Сейчас я не чувствую себя вправе покинуть эту организацию, даже если это будет выгодно для меня.	1	2	3	4	5	6	7
7. У меня нет ощущения принадлежности моей организации.	1	2	3	4	5	6	7
8. Если я сейчас уйду из организации, многое в моей жизни разрушится.	1	2	3	4	5	6	7
9. Если бы я сейчас ушел из этой организации, то чувствовал бы себя виноватым.	1	2	3	4	5	6	7
10. Я не испытываю теплых чувств по отношению к этой организации.	1	2	3	4	5	6	7
11. Мне кажется, что у меня слишком мало вариантов трудоустройства, чтобы рассматривать возможность ухода из этой организации.	1	2	3	4	5	6	7
12. Эта организация заслуживает моей преданности.	1	2	3	4	5	6	7
13. Я не чувствую себя членом коллектива в моей организации.	1	2	3	4	5	6	7
14. Я мог бы рассматривать возможность работы в другом месте, если бы не получал от этой организации так много.	1	2	3	4	5	6	7
15. Было бы неправильно уйти из этой организации прямо сейчас из-за моих обязательств перед другими людьми.	1	2	3	4	5	6	7
16. Эта организация много значит для меня лично.	1	2	3	4	5	6	7
17. Уйдя из этой организации, я лишился бы многих возможностей.	1	2	3	4	5	6	7
18. Я многим обязан этой организации.	1	2	3	4	5	6	7

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Бланк опросника «Шкала профессиональной приверженности» Дж. Мейер, Н. Аллен. Перевод и адаптация – Маничев С.А., Кобзева Н.Д.

Инструкция. Оцените, пожалуйста, степень вашего согласия или несогласия с каждым утверждением, отметьте соответствующую цифру от 1 до 7.

Утверждения	Абсолютно не согласен				Абсолютно согласен		
	1	2	3	4	5	6	7
1. Моя профессия является важной частью моего имиджа.	1	2	3	4	5	6	7
2. Мне сейчас слишком дорого обойдется смена моей профессии.	1	2	3	4	5	6	7
3. Я не чувствую никаких обязательств по отношению к своей профессии.	1	2	3	4	5	6	7
4. Я не ассоциирую (не отождествляю) себя со своей профессией.	1	2	3	4	5	6	7
5. На данный момент смена профессии потребует от меня значительных личных жертв.	1	2	3	4	5	6	7
6. Я предан своей профессии, поэтому продолжаю работать в ней.	1	2	3	4	5	6	7
7. Мне не нравится работать по своей профессии.	1	2	3	4	5	6	7
8. Я с энтузиазмом работаю по своей профессии.	1	2	3	4	5	6	7
9. Многое в моей жизни разрушится, если я сейчас решу уйти из своей профессии.	1	2	3	4	5	6	7
10. Я буду чувствовать вину, если уйду из своей профессии.	1	2	3	4	5	6	7
11. Я жалею, что выбрал именно эту профессию для себя.	1	2	3	4	5	6	7
12. Мне сейчас было бы трудно уйти из своей профессии.	1	2	3	4	5	6	7
13. Даже если это будет мне на руку, я чувствую, что было бы неправильно уйти из профессии.	1	2	3	4	5	6	7
14. Я горжусь тем, что работаю именно в этой профессии.	1	2	3	4	5	6	7
15. Я приложил слишком много усилий в своей профессии, чтобы принять решение о её смене.	1	2	3	4	5	6	7
16. Я считаю, что люди, которые обучились профессии, обязаны оставаться в ней в течение длительного периода времени.	1	2	3	4	5	6	7

Ключ:

Шкала	Аффективная	Продолженная	Нормативная
Пункты	1, 8, 14, 3R, 4R, 7R, 11R	2, 5, 9, 12, 15	6, 10, 13, 16

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Бланк опросника «Диагностика профессионального выгорания». Автор – К.Маслач, С.Джексон, перевод и адаптация – Водопьянова Н.Е.

Инструкция. Пожалуйста, ответьте, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные в каждом из пунктов опросника. Для этого поставьте знак «плюс» (+) в соответствующей клетке.

0 – никогда 1 – очень редко 2 – редко
3 – иногда 4 – часто 5 – очень часто 6 - всегда

Утверждение	0	1	2	3	4	5	6
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.							
2. После работы я чувствую себя как «выжатый лимон».							
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.							
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.							
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).							
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.							
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.							
8. Я чувствую угнетенность и апатию.							
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.							
10. В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.							
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.							
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.							
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.							
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.							
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.							
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.							
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.							
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.							
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.							
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.							
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.							

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Бланк опросника «Измерение уровня удовлетворенности работой». Методика разработана на кафедре Эргономики и инженерной психологии, факультет психологии СПбГУ.

Инструкция. Оцените, пожалуйста, степень вашего согласия или несогласия с каждым утверждением, отметьте цветом соответствующую цифру от 1 до 10.

1 – абсолютно не согласен; 10 – абсолютно согласен. Не оставляйте вопросы без ответов.

Условия	Абсолютно не согласен					Абсолютно согласен				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Я считаю, что объем работы, которую я должен выполнять, вполне приемлем	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Для обеспечения безопасности на рабочем месте принимаются все необходимые меры	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Я располагаю всем необходимым для эффективной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Я чувствую себя защищенным(ой) от возможных угроз здоровью на своем рабочем месте	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Я доволен следующими характеристиками рабочего места:										
– влажность воздуха	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– запах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– защита от пыли	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– пространство	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– температура	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– защита от шума	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. В целом, я удовлетворен(а) условиями труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Коммуникации	Абсолютно не согласен					Абсолютно согласен				
1. Существует хорошая координация деятельности между подразделениями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Существует хорошая координация деятельности внутри моего подразделения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Компания хорошо информирует меня по поводу:										
– заботы о сотрудниках (страхование, регистрация)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– изменений в компании	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– принципов формирования заработной платы (оклад, премии, дополнительные выплаты)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– порядка компенсации производственной травмы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– порядка оплаты больничного листа	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Сотрудники, обратившись к руководству, получают своевременный ответ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Решения, принимаемые на высшем уровне, регулярно доводятся до сведения сотрудников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Я чувствую себя комфортно при общении с коллегами по работе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. В целом, я доволен(а) коммуникациями в нашей компании	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Вовлеченность	Абсолютно не согласен					Абсолютно согласен				

1. Эта работа позволяет мне использовать свои знания и опыт	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Работа дает мне возможность внести вклад в успех компании	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Я чувствую, что вношу вклад в успех компании	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Работа дает мне возможность внести свой вклад в общество	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Я горжусь тем, что работаю именно в этой компании	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Я чувствую, что меня здесь ценят	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Нововведения	Абсолютно не согласен					Абсолютно согласен				
1. Руководству компании удается:										
– стимулировать и накапливать предложения сотрудников по улучшению работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– действовать в соответствии с предложениями по улучшению	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Я заинтересован(а) в высказывании идей по улучшению работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. У меня много мыслей о том, как можно выполнять работу лучше	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Я не боюсь ответственных заданий с большим риском ошибки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Я уверен, что если я выскажу ценное предложение по улучшению работы, то оно обязательно будет реализовано	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Если у меня появится идея по улучшению работы, я знаю:										
– к кому в компании обратиться с этой идеей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– как я буду вознагражден материально	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– как я буду вознагражден морально	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– каков порядок рассмотрения моего предложения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– когда я узнаю о планах по реализации моего предложения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– кто проинформирует меня об эффекте от внедрения моей идеи, если она будет внедрена	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. В целом в компании поощряется творческий подход	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ежедневный менеджмент	Абсолютно не согласен					Абсолютно согласен				
1. Я считаю, что мой непосредственный руководитель:										
– справедлив со всеми сотрудниками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– хорошо знает свое дело	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– справедливо оценивает мои результаты	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– ставит ясные цели и дает понятные задания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– регулярно информирует о решениях руководства	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– воодушевляет сотрудников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

											0
2. Мой непосредственный руководитель стремиться найти новые пути улучшения работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
3. Я четко понимаю, на основании каких критериев оценивается моя работа, и могу их перечислить	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
4. Я думаю, моя работа оценивается справедливо	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
5. Я, как правило, доверяю своему руководителю	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
Оплата труда и поощрения	Абсолютно не согласен					Абсолютно согласен					
1. В целом, я думаю, что мне платят справедливо по сравнению с:											
– другими сотрудниками, работающими на аналогичных позициях в нашей компании	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
– людьми, занимающими аналогичные позиции в других компаниях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
2. Я ощущаю зависимость между качеством моей работы и ее оплатой, когда сравниваю З/П за различные периоды времени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
3. Моя зарплата удовлетворяет меня, принимая во внимание средний доход моих знакомых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
4. В целом, мне платят справедливо	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
5. Я знаю, что должен(а) сделать для повышения своей З/П	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
6. В целом, я доволен теми дополнительными видами поощрений, которые предоставляет мне компания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
Стабильность	Абсолютно не согласен					Абсолютно согласен					
1. Я полностью удовлетворен тем, насколько стабильно мне выплачивают зарплату и премии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
2. Я уверен, что в будущем моя зарплата увеличится	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
3. Я считаю, что политика руководства компании стабильна	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
4. Состав коллектива, в котором я работаю, стабилен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
5. Работа в компании дает мне ощущение стабильности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
6. В целом, я доволен своей жизнью в компании	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
Карьера и обучение	Абсолютно не согласен					Абсолютно согласен					
1. Компания успешно:											
– продвигает по карьерной лестнице самых компетентных сотрудников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
– распространяет информацию о возможностях карьерного роста	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
– обеспечивает условия для карьерного роста сотрудников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
2. Компания:											
– предоставляет возможность обучения для того, чтобы я смог хорошо работать	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
– предоставляет возможность обучения для того, чтобы сотрудники могли освоить смежные профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0
3. Я могу приобрести новые навыки, работая в компании	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	0

Удовлетворенность работой	Абсолютно не согласен					Абсолютно согласен				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. У меня совершенно четкое представление о своих должностных обязанностях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Работа позволяет мне сполна использовать мои способности и навыки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Компания гарантирует постоянную надежную работу тем, кто старается достичь хороших результатов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Моя работа близка к идеальной	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Работа соответствует моим ожиданиям при поступлении на работу	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. В целом, я удовлетворен моей работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Общение с семьей, близкими	Абсолютно не согласен					Абсолютно согласен				
1. При работе в компании у меня хватает свободного времени для общения с семьей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. При работе в компании у меня хватает свободного времени для общения с друзьями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10