

*С.А. Минюрова  
Екатеринбург, ГОУ ВПО «Уральский государственный  
педагогический университет»*

### **ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ В СТРУКТУРЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ**

Радикальная ломка ценностей в сфере труда, изменение характера отношений «работодатель – наемный работник» приводит к тому, что для российских организаций все большее значение приобретают вопросы мотивации организационного поведения, особенно лояльности к организации. Большой интерес к этой проблеме высказывают руководители различных российских предприятий, что связано, на наш взгляд, с осознанием того факта, что лояльные сотрудники наряду с грамотным менеджментом, маркетинговой стратегией и качественным товаром или услугой являются основой процветания организации.

В России проведено большое число исследований, посвященных изучению психологии организационного поведения (Т.Ю. Базаров, А.И. Донцов, Т.С. Кабаченко, Е.А. Климов, Ю.В. Котелова, Ю.Д. Красовский, Р.Л. Кричевский, О.Г. Носкова и др.). Значительное число работ посвящено изучению психологического отражения человеком связей с малой группой (групповая сплоченность, ценностно-ориентационное единство), с лидером (идентификация), с большой социальной группой (солидарность). Однако психологические аспекты приверженности организации пока недостаточно изучены. Между тем, практика управления персоналом требует повышения отдачи от человеческих ресурсов, в том числе, и через повышение приверженности сотрудников своей организации. В этих условиях становится актуальной задача изучения организационной приверженности как важнейшего организационно-психологического феномена. С расширением стратегического подхода к управлению людьми, когда всё больше организаций воспринимают человека не только как работника, но, прежде всего, как члена организации, стремящегося совместно с коллегами привести ее к достижению поставленных целей, значимость этого явления становится исключительно высокой.

Организационную приверженность учёные традиционно определяют как преданность организации, принятие и положительное оценивание сотрудником правил, норм и ценностей компании; выделяют в ней

структурные компоненты (идентичность, вовлечённость и лояльность); описывают ее различные виды и формы (С.А. Липатов, М.И. Магура, Н. Аллен, Дж. Минер, Р. Осборн, Дж. Шермерорн, Дж. Хант и др.). Психологическое содержание организационной приверженности проявляется в том, что сотрудник разделяет и принимает как свои собственные цели и ценности организации. Он стремится оставаться в организации даже тогда, когда это для него не выгодно, готов поставить интересы организации выше, чем свои личные интересы. Мы считаем, что в качестве центральной составляющей организационной приверженности следует рассматривать ее ценностные основания.

Ценность трактуется исследователями по-разному: как значимость, значение определенных объектов для человека (С.Ф. Анисимов, М.С. Каган, В.И. Непомнящая, С.Л. Рубинштейн); как цели существования человека, служащие ведущими принципами в жизни (В.Б. Ольшанский, М. Рокич); как ценностное отношение (А.И. Донцов); как одна из форм функционирования смысловых образований (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Г.Л. Будинайте, Ф.Е. Василюк, В.В. Столин, О.А. Тихомандрицкая); как идеальная модель должного, указывающая направление желательного преобразования действительности субъектом (Д.А. Леонтьев). Выделяются различные группы ценностей. Для нашей работы важен анализ профессиональных ценностей, исследованию которых посвящены как работы зарубежных (Р. Кноп, Ш. Шварц, Х. Шалом и др.) так и отечественных авторов (Е.И. Головаха, В.В. Колосова, Ю.В. Синягин, Н.В. Иванова, В.С. Собкин и др.). Однако проблема профессиональных ценностей чаще всего раскрывается в контексте изучения профессионального самоопределения, удовлетворенности трудом, особенностей профессиональной деятельности в конкретных сферах. При этом вне поля исследовательского интереса остаются ценностные основания организационной приверженности.

Мы считаем, что изучить эти основания позволяют положения теории Э. Шейна. В работах этого автора, с одной стороны, выделены формы организационной приверженности (приверженность обучению, поиску истины, полной и открытой коммуникации, многообразию, системному мышлению, культурному анализу). С другой стороны, центральным конструктом в теории Э. Шейна является понятие «карьерного якоря» или карьерного ключевого момента, обозначающего ценность, от которой работник ни за что не откажется при построении карьеры. Выделяется пять ключевых моментов карьеры: функциональный (технический) якорь; управленческая компетентность (аналитическая, межличностная, эмоциональная); созидательность и инициативность;

автономия и независимость; безопасность. Мы считаем, что данная теория открывает перспективы для выявления ценностных ориентаций человека, на основании которых им выстраивается карьера в конкретной организации и формируется приверженность этой организации.

Организационная приверженность рассматривается исследователями в связи с социально-демографическими характеристиками, мотивацией, особенностями трудовой этики, трудового стресса. Такой подход объясняется тем, что эти характеристики опосредуют восприятие работниками организационного климата, организационной структуры и процесса работы, а значит – и их организационную приверженность. (DeCotiis, Summers). В ряде работ указывается на существование половых различий в организационной приверженности. Исследования показывают, что женщины в сравнении с мужчинами имеют большую склонность к проявлению приверженности организации (Bruning, Snyder; Luthans; Methieu and Zajac). Для расширения представлений об особенностях проявления организационной приверженности в зависимости от индивидуальных характеристик человека, нам представляется важным изучение гендерного аспекта. Гендер при этом понимается как социально сконструированные роли и социально освоенные модели поведения, которые связываются с представлениями о женщинах и мужчинах.

Мы провели исследование (совместно с А.Е. Елизаровой), в котором проверили предположение о существовании различий в уровне организационной приверженности и проявлении в ее структуре ценностных карьерных ориентаций у представителей с разным типом гендерной идентификации.

Выборку составили 62 человека, среди них 37 женщин и 25 мужчин. На основании выявления гендерных характеристик посредством методики «Маскулинность – Фемининность» (С. Бем) выборка была разделена на группы в соответствии с типом гендерной идентификации. В первую группу вошли 39 человек с андрогинным типом, во вторую – 11 человек с фемининным типом, в третью – 12 человек с маскулинным типом. В каждой группе был выявлен уровень организационной приверженности (методика «Организационная приверженность» М.И. Магура) и ценностные карьерные ориентации (методика «Якоря карьеры» Э. Шейн).

Анализ среднестатистических значений показал, что наиболее высокий уровень организационной приверженности представлен в группе с фемининным типом, наиболее низкий – в группе с маскулинным типом гендерной идентификации. У участников с маскулинным типом представлены самые высокие по сравнению с другими группами показатели карьерных ориентаций по шкалам «Профессиональная

компетентность», «Вызов», «Предпринимательство». У участников с фемининным типом выявлены самые высокие показатели по шкале «Служение». Статистическая обработка данных при помощи U-критерия Манна-Уитни позволила обнаружить значимые различия в уровне организационной приверженности участников с андрогинным и маскулинным ( $p < 0,05$ ), а также с маскулинным и фемининным типами идентификации ( $p < 0,01$ ). Между группами участников с андрогинной и фемининной типами выявлены значимые различия в карьерных ориентациях по шкалам «Менеджмент» ( $p < 0,05$ ), «Вызов» ( $p < 0,01$ ), «Предпринимательство» ( $p < 0,01$ ). Между группами участников с маскулинной и фемининной типами гендерной идентификации значимые различия выявлены по шкалам «Профессиональная компетентность» ( $p < 0,01$ ), «Менеджмент» ( $p < 0,01$ ), «Служение» ( $p < 0,05$ ), «Вызов» ( $p < 0,01$ ), «Предпринимательство» ( $p < 0,05$ ). Между группами участников с маскулинной и андрогинной типами гендерной идентификации значимых различий не выявлено. Интерпретация полученных данных позволила описать гендерные особенности организационной приверженности с учетом ценностных карьерных ориентаций.

Для представителей фемининного типа гендерной идентификации характерен высокий уровень организационной приверженности, который основан на карьерной ориентации с основными ценностями: служение человечеству, помощь людям, желание сделать мир лучше и т.п. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни.

Для представителей андрогинного типа гендерной идентификации характерен средний уровень организационной приверженности, который основан на карьерной ориентации на интеграцию усилий других людей, на принятие полноты ответственности за конечный результат на себя. Это требует от сотрудника навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности. Человек с такой карьерной ориентацией будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами и т.п. Кроме того, основными ценностями работника этого типа являются: конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Новизна, разнообразие, вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

Для представителей маскулинного типа гендерной идентификации характерен низкий уровень организационной приверженности, который основан на карьерной ориентации на создание нового, преодоление препятствий, готовности к риску. Человек с такой карьерной ориентацией не желает работать на других, а хочет иметь собственное дело. Он будет продолжать это дело, даже если будет терпеть неудачи, для преодоления которых пойдет на риск. Следует отметить, что такая карьерная ориентация подкрепляется стремлением человека к обретению высокого уровня профессиональной компетентности. Он хочет быть мастером своего дела, ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству.

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить ценностные карьерные ориентации в структуре организационной приверженности у представителей с разным типом гендерной идентификации.

*М.А. Реньш  
Екатеринбург, РГППУ*

### **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ\***

Организационная психология является уникальной отраслью психологического знания, в которой наука и практика наиболее близки. Человеческий фактор в экономике современного общества является не только наиболее уязвимым звеном, но и обладающим наибольшим потенциалом ее развития. Поэтому развитие организационной психологии в России без сомнения будет фактором развития экономики, становления экономического сознания и организационной культуры российских организаций и предприятий. Вполне возможно, что именно организационная психология оформит национальную специфику экономических отношений как внутренних, так и внешних.

Обсуждая круг вопросов, определяемых в исследованиях по проблемам организаций, можно условно разделить все проблемы на три группы:

- методологические проблемы, суть которых заключается в институционализации организационной психологии, определении ее предметного пространства, связи и различия с психологическими науками, использование аппарата, методологии и технологий исследования;
- содержательные проблемы касаются самих организационных процессов, сути понимания организации, анализа поведения организации,

---

\* Работа выполнена при поддержке гранта 10-06-83613 а/У