

увеличивается значимость функций, связанных с оценением, осуществлением контроля.

Наблюдается взаимосвязь между снижением мотивации к деятельности и консерватизмом ($r = 0,380$, $p < 0,01$): у педагога с понижением мотивации к деятельности, увеличивается значение таких показателей как: предубеждения против нововведений, приверженность устоявшимся технологиям, настороженное отношение к творческим работникам.

Существует прямая взаимосвязь между дезадаптацией и консерватизмом ($r = 0,290$, $p < 0,05$): чем сильнее у педагога выражена профессиональная дезадаптация, тем сильнее человек склонен противостоять нововведениям, придерживаться устоявшихся принципов и правил работы.

Таким образом, анализ полученных взаимосвязей между профессиональными деформациями и профессиональной дезадаптацией может рассматриваться как возможность разработки практических рекомендаций, направленных на снижение уровня профессиональной дезадаптации, что в свою очередь приведет к снижению уровней профессиональных деформаций педагогов.

Кроме этого в дальнейшем последующим этапом нашего исследования может стать задача установления причинно-следственной связи между профессиональными деформациями и профессиональной дезадаптацией педагогов.

М.Г. Шарафиева
г. Екатеринбург, РГППУ

Исследование взаимосвязи лояльности и профессиональных ценностей и смыслов персонала*

В настоящее время все большую актуальность приобретает проблема формирования привязанности к организации, как фактора эффективности деятельности и снижения текучести кадров. Положительное отношение к организации называют лояльностью персонала. На данном этапе развития организационной психологии вопрос о лояльности персонала достаточно актуален и вызывает оправданный интерес. В связи с этим растет необходимость изучения способов формирования лояльности и факторов, которые необходимо учитывать, при развитии лояльности сотрудников.

* Научный руководитель: Реньш М.А. – к. филос. н., доцент кафедры ППР.

Целью данного исследования являлся сбор эмпирических данных по профессиональным ценностям, смыслам и лояльности персонала, а также проверка гипотезы о наличии взаимосвязи между этими феноменами.

В данном исследовании приняло участие 50 человек. Выборка состояла из двух групп:

1) специалисты технических специальностей – сотрудники Камышловского ЭТЗ, 25 человек, возрастной интервал 22-53 года, стаж работы от 2 до 30 лет, мужчины.

2) специалисты гуманитарных специальностей – сотрудники БИЦ «Орджоникидзевский» (Библиотека им. Горького), 25 человек, возрастной интервал 23-51 года, стаж от 1 года до 25 лет, женщины.

В ходе исследования нами была проведена диагностика профессиональных ценностей, профессиональных смыслов и лояльности персонала, были получены следующие результаты:

Для диагностики профессиональных ценностей персонала нами был использован «Опросник терминальных ценностей» («ОТеЦ») М. Рокича.

Анализ наиболее часто встречающихся значений показал, что для группы специалистов гуманитарных специальностей преобладающими терминальными ценностями являются: духовное удовлетворение, собственный престиж, достижения и развитие себя. Наиболее значимыми сферами жизни для этих же респондентов являются семейная жизнь, увлечения и общественная жизнь.

Анализируя данные, полученные в группе технических специальностей, можно отметить, что преобладающими ценностями для членов данной группы являются активные социальные контакты, креативность, собственный престиж. Наиболее значимыми сферами жизни – обучение и образования, профессиональная жизнь, семейная жизнь, увлечения.

Стоит отметить, что групповой уровень выраженности терминальных ценностей как в группе специалистов технических специальностей, так и в группе специалистов гуманитарных специальностей не превышает среднего, что позволяет говорить о принятии или непринятии доминирующих ценностей в зависимости от ситуации, оценки человеком объективных условий существования и развития.

Исследование лояльности персонала проводилось с помощью опросника «Уровень сформированности лояльности».

Данный опросник прошел апробацию на студентах 5,6 курсов института психологии.

Анализируя данные по уровню сформированности лояльности, можно отметить, что для групп специалистов гуманитарных и технических специальностей характерна 3 стадия лояльности. Данный вывод позволяет говорить о респондентах, как о сотрудниках организаций, которые уже в полной мере влились в корпоративное сообщество, приняли основную массу писанных и неписанных правил, малокритично относятся к действиям руководства. Более того, эти сотрудники могут находиться даже в некоторой психологической зависимости от принадлежности к данной корпоративной общности, они могут испытывать потребность проводить большую часть своего времени с этими людьми. Вырабатывается общий язык, общие взгляды, и как результат, взаимопонимание и взаимоприятие. Эта же особенность данной стадии является и уязвимым местом, поскольку, находясь вне группы своих сотрудников и выходя за пределы «корпоративной ауры», такие сотрудники начинают чувствовать себя на новой почве неустойчиво и тревожно.

Анализируя данные по сформированности компонентов лояльности можно отметить доминирование эмоциональной лояльности, как у специалистов гуманитарных специальностей, так и у специалистов технических специальностей, важно отметить, что доминирование не ярко выраженное, и компоненты сформированы достаточно равномерно. Данный вывод позволяет говорить о целостности и равномерности структуры лояльности сотрудников.

Следует так же отметить, что результаты специалистов технических специальностей по определению стадии сформированности лояльности выше и более приближены к переходу на 4 стадию, чем результаты специалистов гуманитарных специальностей.

Для выявления профессиональных смыслов была проведена диагностика с помощью методики Ценностно-ориентационного единства (пословицы и поговорки — стимульный материал к методике).

Уровень ЦОЕ специалистов гуманитарных специальностей – 68%, уровень ЦОЕ специалистов технических специальностей – 60%, данные результаты свидетельствуют о высокой сплоченности членов группы, что позволяет говорить о высокой степени совпадения мнений,

оценок, установок, позиций группы по отношению к объектам значимым для группы в целом. Следовательно, имеет смысл проводить качественный анализ семантики доминирующих групповых суждений (пословиц) относительно профессиональных смыслов.

Так, тремя доминирующими по популярности положительных выборов в группе специалистов гуманитарных специальностей стали следующие пословицы, характеризующие профессиональную деятельность: «Учение и труд все перетрут» (24 выбора), «Доброе слово сказать – посошок в руки дать» (22 выбора), «Ворчаньем наскучишь, примером научишь» (21 выбор).

Доминирующими по популярности отрицательных выборов стали пословицы: «Две собаки грызутся – третья не приставай» (17 выборов), «С волками жить – по-волчьи выть» (16 выборов), «Стыд не дым, глаза не выест» (15 выборов).

Специалистами технических специальностей в качестве характеристик профессиональной деятельности были определены следующие 3 пословицы:

«Ученье и труд все перетрут» (18 выборов), «Доброе слово сказать – посошок в руки дать» (15 выборов), «Не торопись казнить, дай слово вымолвить» (14 выборов).

Пословицами, не соответствующими профессиональной деятельности специалистов технической специальности, выступили следующие: «Стыд не дым, глаза не выест» (16 выборов), «Гусь свинье не товарищ» (15 выборов), «От трудов праведных не наживешь палат каменных» (12 выборов).

В результате проведенного сравнительного анализа был сделан вывод о существовании достоверных различий между выборками специалистов технических и гуманитарных специальностей по отношению к ценностям социального взаимодействия, ценностям изменения окружающего мира путем реализации своих творческих возможностей, ценности признания в обществе, ценности постановки и решения жизненных задач, ценности познания и развития себя. Так же существуют различия по значимости сфер обучения и образования, профессиональной и семейной жизни, сферы общественной жизни и увлечений. Выявлены различия по стадии сформированности лояльности и выраженности нормативной лояльности, отражаю-

шей степень соответствия и принятия организационных норм, правил, мнения руководства.

Результаты корреляционного анализа данных показали, что 3 стадия развития лояльности взаимосвязана с такими терминальными ценностями, как активные социальные контакты, креативность и собственный престиж.

Сотрудники, находящиеся на 3 стадии сформированности лояльности характеризуются как достаточно прочно привязанные к своей организации и принявшие большую часть правил и норм поведения и деятельности. Такие сотрудники являются полноценной частью корпоративного сообщества, принимают активное участие в жизни своей организации, с ответственностью относятся к организационным процессам, уважают мнение руководства и коллег. Характеристикой данной стадии развития лояльности является возникновение некоторой психологической зависимости от принадлежности к организации, к корпоративной общности, ощущение необходимости и значимости осуществления деятельности во благо организации, потребность в постоянном общении с коллегами. Сотрудники стремятся к одобрению со стороны окружения, руководства путем творческого осуществления деятельности и установления положительных контактов. На данной стадии происходит трансляция корпоративных ценностей со стороны сотрудников как внутри организации, так и за пределами организации.

Обнаруженные взаимосвязи позволяют говорить о том, что на данной стадии лояльности наиболее значимыми ценностями для сотрудников являются благоприятные отношения, расширение межличностных контактов, реализация социальной роли, реализация творческих возможностей, внесение новизны и креативности в деятельность, завоевание своего признания в обществе.

Для реализации преобладающих ценностей наиболее приоритетными являются следующие сферы жизни: обучение и образование, общественная жизнь, семейная жизнь, сфера увлечений. Данные сферы жизни позволяют повышать уровень образованности, расширять кругозор, осваивать новые способы выполнения деятельности, заниматься общественной жизнью, увлечениями. Большое значение имеет сфера семейной жизни.

Таким образом, можно отметить, что для специалистов, находящихся на 3 стадии разви-

тия лояльности характерно стремление постоянно повышать уровень образованности для успешного и творческого выполнения деятельности и повышения собственного престижа; интерес к общественной жизни и жизни организации для наиболее обширного общения, расширения социальных контактов, завоевания общественного статуса. Так же наблюдается интерес к не связанным с организацией – это увлечения и семейная жизнь, которые в свою очередь могут выступать сферами жизни, позволяющими сотрудникам осуществлять внеорганизационную трансляцию ценностей.

Резюмируя вышесказанное, необходимо отметить, что лояльное отношение формируется в том случае, если организация предоставляет возможность для удовлетворения ведущих ценностей и реализации смыслов профессиональной деятельности. Таким образом, при формировании и развитии лояльности персонала к организации необходимо учитывать профессиональные ценности сотрудников, ценности организации и смыслы профессиональной деятельности.