

О. В. Новикова

Екатеринбург

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ У ШКОЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: организационная приверженность; педагогическая деятельность; особенности организационной приверженности у школьных педагогов.

АННОТАЦИЯ. Рассматриваются результаты исследования особенностей организационной приверженности у школьных педагогов. Акцентируется внимание на изменениях в уровне выраженности их организационной приверженности в зависимости от этапа профессионального становления и профессиональных ценностей.

O. V. Novikova

Ekaterinburg

PECULIARITIES OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG SCHOOL TEACHERS

KEY WORDS: organizational commitment; pedagogical activity; peculiarities of organizational commitment among school teachers.

ABSTRACT. Results of research of characteristics of the organizational commitment of school teachers are described. Focus is on the change in the level of severity of organizational commitment of school teachers, depending on the stage of professional development and professional values.

Современный менеджмент все больше ориентирован на успешность и конкурентные преимущества. Целью организаций становится не просто выжить на рынке труда и услуг, а зарекомендовать себя успешными, конкурентоспособными, готовыми к инновациям. Главной составляющей успешности и конкурентных преимуществ организации является качественный персонал. Ему уже не достаточно просто эффективно выполнять свои функциональные обязанности, важно быть заинтересованным в успешности организации, в ее адаптивном развитии, отождествлять себя с ней и видеть свое будущее в ней. Такой персонал демонстрирует организационную приверженность, идентификацию с организацией. Он принимает организационную культуру, нормы и ценности организации, правила поведения, коллектив, что приводит к сосредоточенности на достижении качественного результата организационной цели. Сотрудники, которые не идентифицируют себя с нормами и ценностями организации, демонстрируют организационную отчужденность, как правило, ненадежны, преследуют свои интересы, в любой момент могут покинуть данное предприятие, что может нанести ему вред как с экономической точки зрения, так и с точки зрения других направлений: имидж, безопасность, условия труда, социально-психологический климат.

Все это говорит об актуальности изучения организационной приверженности.

Теоретико-методологический анализ показал, что существует множество подходов к пониманию феномена «организационная приверженность». На основе анализа выделились два подхода к рассмотрению понятия «организационная приверженность». В первом случае организационная приверженность олицетворяет собой эмоциональное взаимоотношение работников с организацией, влияющее на трудовое поведение. Данный подход называется установочным. Во втором случае под организационной приверженностью понимается форма поведения в организации. Поведенческий подход к пониманию приверженности организации рассматривает ее как склонность индивида к определенным поведен-

ческим действиям, совершенным свободно и публично и связанным с продолжением работы в организации. Общим для данных подходов является понимание приверженности как психологического состояния, которое характеризует взаимосвязь сотрудников и организации и связано с их решением по поводу дальнейшей работы в ней.

Современные отечественные исследования посвящены изучению взаимосвязи организационной приверженности с типом организации (Е. Чернякевич); ценностями, установками и мотивами деятельности (В. И. Доминьяк, И. Магура, С. Липатов, В. Агейкина, Е. Чернякевич и др.); количеством времени пребывания индивида в организации (И. Магура), созданию модели, выделению компонентов (В. И. Доминьяк, Е. Чернякевич), а также подтверждению фактов, выявленных ранее зарубежными учеными (П. Мучински, Дж. Мейер, Н. Алхен, Л. Зандер, Ч. О'Рейлли, Дж. Сальянчик, Р. Мауфен и др.), таких, как личностные и объективные условия, и факторов приверженности организации, видов приверженности, компонентов и др. Данные исследования проводились в определенных профессиональных средах: на промышленных предприятиях, в медицине, торговле.

Однако нет исследований, проведенных в образовательной среде. И мы задаемся вопросом: «Насколько можно распространять те полученные факты на все профессиональные сферы?». Об этом говорят и результаты проведенного в России социологического исследования организационной приверженности. Они показали, что ее уровень в различных профессиональных сферах достаточно низкий — не превышает 43%. Такой же показатель превалирует в образовании у педагогических работников.

Изучая саму природу организационной приверженности, ее специфические особенности, проявляющиеся в организации, ее смысловое значение и ценностные основания, мы ушли от значения исследования профессиональной сферы и деятельности, их роли в организационной приверженности. Исследование данного феномена проводилось нами через призму «индивид — организация» и упускался важный вектор исследова-

тельского направления «индивид — профессия — организация». А так как каждая профессиональная деятельность протекает в определенной профессиональной среде и имеет свои особенности, то это, несомненно, будет влиять на характер организационной приверженности. Образовательная среда, как и любая другая, включает в себя ряд профессиональных деятельностей. В ней трудятся основной персонал, выполняющий педагогическую деятельность, и вспомогательный персонал, способствующий выполнению педагогической деятельности. Уровень организационной приверженности превалирует у педагогических работников. Возможно, это связано с особенностями данной деятельности. Отсюда мы предположим, что организационная приверженность не статическое образование. Оно имеет свою динамику и на ее развитие влияет профессиональное становление, изменение профессиональных ценностей на каждом своем этапе.

Поэтому целью исследования стало определение особенностей проявления организационной приверженности в педагогической деятельности на каждом профессиональном этапе через выявление различий в уровне выраженности организационной приверженности в системе «человек — человек» в деятельности педагога и деятельности непедагогической (фармацевты, менеджеры, социальные педагоги, юристы, парикмахеры) на разных этапах профессионального становления.

Педагогическая деятельность достаточно изучаемая область. В отношении педагогической деятельности мы будем придерживаться следующего определения, данного А. К. Марковой: «Педагогическая деятельность — это профессиональная активность учителя, в которой с помощью различных средств воздействия на учащихся решаются задачи их обучения и воспитания» [6]. В данной статье мы представим результаты исследования, которое проводилось в период 2007—2008 гг.

В исследовании участвовали 54 школьных педагога и 55 сотрудников других профессиональных сообществ системы «человек — человек» (фармацевты, менеджеры, социальные педагоги, юристы, парикмахеры). Диагностический материал состоял из трех методик: «Организационная приверженность» Л. Портера, «Организационная парадигма» Л. Константина, опросник «Профес-

сиональные ценности». Анализ результатов пилотажного эмпирического исследования осуществлялся по двум направлениям: а) анализ отличий в уровне организационной приверженности в каждой группе и подгруппе; б) анализ роли организационной парадигмы и профессиональных ценностей в организационной приверженности.

На первом этапе эмпирического исследования, собрав информацию о стаже работы в своей деятельности каждой группы, мы разделили участников исследования на 4 подгруппы в соответствии с этапами профессионального становления (см. табл. 1).

На втором этапе исследования в каждой подгруппе мы измерили уровень выраженности организационной приверженности, преобладающие профессиональные ценности, выбор организационной парадигмы.

На третьем этапе нами обрабатывались полученные результаты с помощью критерия Манна — Уитни. Полученные результаты в каждой группе сравнивались с помощью данного метода и внутри подгрупп.

На четвертом этапе мы проанализировали полученные результаты (табл. 2).

Итак, были выявлены значимые различия в уровне выраженности организационной приверженности между группой А (школьные педагоги) и группой В (фармацевты, менеджеры, социальные педагоги, юристы, парикмахеры) на этапе мастерства (см. табл. 2). Педагоги, проработавшие более 20 лет, продемонстрировали снижение уровня выраженности организационной приверженности, скорее всего это связано с так называемым феноменом «плато в карьере» и другими профессионально-личностными изменениями. Специалисты группы В (фармацевты, менеджеры, социальные педагоги, юристы, парикмахеры) на этом этапе показали самый высокий уровень выраженности организационной приверженности. Это говорит о полной идентификации с организацией, с ее ценностями, культурой, проявлением организационной приверженности на всех трех уровнях — аффективной, поведенческой, нормативной. В эту группу попали сотрудники первого или второго уровня управления. Между другими подгруппами двух групп значимых отличий в уровне выраженности организационной приверженности не выявлено.

Таблица 1

Результат распределения выборки по этапам профессионального становления, кол-во чел.

Участники исследования	Этап			
	Проф. адаптации (1 подгруппа)	Первичной профессионализации (2 подгруппа)	Вторичной профессионализации (3 подгруппа)	Мастерства (4 подгруппа)
Школьные педагоги (группа А)	19	9	17	9
Фармацевты, менеджеры, социальные педагоги, юристы, парикмахеры (группа В)	22	13	12	8

Таблица 2

Результаты исследования различий в уровне выраженности организационной приверженности

Группа	Результаты статистического подсчета	Значимый критерий
Группа А и группа В (этап мастерства)	U=17	Uкр=18
Педагоги этапа адаптации и педагоги этапа вторичной профессионализации	U=31	Uкр=45
Педагоги этапа вторичной профессионализации и этапа мастерства	U=43	Uкр=45
Педагоги этапа первичной профессионализации и этапа вторичной профессионализации	U=101	Uкр=109

Рассмотрев полученные различия внутри группы педагогов, мы выявили достаточно значимые отличия в уровне выраженности организационной приверженности (см. табл. 2). Эти отличия были между второй и третьей, третьей и четвертой, первой и третьей подгруппами. Третья подгруппа (педагоги этапа вторичной профессионализации) показала самый высокий уровень выраженности организационной приверженности. В период вторичной профессионализации педагоги интегрируются в профессиональное сообщество, находят новые методы работы и новые ресурсы, расширяют свой профессиональный опыт, углубляют знания, что приводит к интеграции ценностей и самой организации. Организация становится профессиональной средой, где можно реализовать свои профессиональные и личностные потребности. Коллектив благоприятно влияет на проявления творчества и стимулирует профессиональное развитие. В целом можно наблюдать взаимоотдачу от индивида в организацию и от организации к индивиду. Каждая сторона готова вкладываться в развитие противоположной. Педагоги это делают через профессиональные достижения, которые влияют на имидж организации, на достижение организационных целей. Организация создает для этого благоприятную среду, обеспечивает ресурсами, корректирует цели. Значимые отличия в уровне выраженности организационной приверженности педагогов на этапе вторичной профессионализации, этапе адаптации и этапе первичной профессионализации говорят о том, что задачи, которые решают школьные педагоги на этапах адаптации и первичной профессионализации, в большей степени касаются самоопределения и закрепления профессиональных качеств, ориентации на себя как на профессионала. Внимание сосредоточено на желании закрепиться в определенной профессиональной организации. Происходит принятие себя в организации через принятие другими себя как профессионала. Переживания начинающих педагогов сконцентрированы на стремлении соответствовать требованиям организации, коллектива.

Также были выявлены значимые различия в уровне выраженности организационной приверженности педагогов, которые находятся на этапе вторичной профессионализации и педагогов этапа мастерства (см. табл. 2). Как мы отмечали, у педагогов на этапе мастерства можно наблюдать снижение в уровне выраженности организационной приверженности. Возможно, они не видят пути своего дальнейшего профессионального развития в данной организации. Сейчас в современном образовании нет так называемого инсти-

тута наставничества, опыт педагогов, проработавших более 20 лет, остается невостребованным. Частично это связано с быстрым темпом изменений, происходящих в мире, частично — с политической системы образования, с профессионально-личностными изменениями самих педагогов. Возможно, еще одной причиной снижения уровня выраженности организационной приверженности являются изменения, происходящие в ценностно-смысловых установках личности.

Значимые различия в профессиональных ценностях были выявлены между четырьмя подгруппами группы А (школьные педагоги) и группы В (фармацевты, менеджеры, социальные педагоги, юристы, парикмахеры) (см. табл. 3). У школьных педагогов (этап адаптации) преобладают ценности «личностные качества», а у группы В — внешние ценности. Это говорит о том, что для педагогов значимы такие ценности, как сопереживание, гуманность, помощь, эмоциональная отзывчивость, влияние, самодисциплина, целеустремленность, профессионализм, ответственность. Для группы В (фармацевты, менеджеры, социальные педагоги, юристы, парикмахеры) значимы такие ценности, как социальная престижность профессии; стиль жизни, связанный с профессиональной деятельностью; материальный доход (достаточный, стабильный, высокий); общественное признание (со стороны родных, знакомых, коллег); условия работы (помещение, график, количество свободного времени и др.); возможность карьерного роста; положительная оценка работы со стороны коллег и руководства; профессиональный имидж (стиль одежды, манера поведения, какие-либо профессиональные атрибуты); востребованность профессии на рынке труда. Начинающие педагоги ориентированы на принятие профессиональных ценностей, профессиональной культуры и в меньшей степени — на статус и престиж своей работы. Скорее, выбор профессиональной карьеры у педагогов зависел от выбора профессии как ценности. Внимание начинающих педагогов сконцентрировано на переживании своего «Я» в отношении «человек — профессия». Поэтому, возможно, и уровень организационной приверженности еще не обозначился — находится в пределах неопределенности. Специалисты в области управления персоналом подчеркивают, что в процессе адаптации не наблюдается интернализации работником ролевых и нормативных требований, предъявляемых к нему трудовой деятельностью, а также консолидации индивида с коллективом, поскольку у него только начинает формироваться ощущение причастности к организации как к социальной группе [7].

Таблица 3

Результаты исследования различий в профессиональных ценностях между подгруппами группы А и группы В

Группа	Результаты мат.-статистического подсчета	Значимый критерий
Группа А и В (этап адаптации)	U = 138	Uкр=145
Группа А и В (этап первичной профессионализации)	U = 31	Uкр=33
Группа А и В (этап вторичной профессионализации)	U = 60	Uкр=64
Группа А и В (этап мастерства)	U = 16	Uкр= 18

Были выявлены значимые различия в профессиональных ценностях группы А (школьные педагоги) и группы В (фармацевты, менеджеры, социальные педагоги, юристы, парикмахеры) на этапе первичной профессионализации (см. табл. 3). На этапе первичной профессионализации у педагогов преобладают процессуально-результативные ценности (независимость в выполнении своей работы; выполнение значимой работы; удовлетворенность от работы самой по себе; личностный рост благодаря работе; вклад в общественное развитие; творческий подход к своей работе; интерес к работе; возможность реализовать свои способности, знания в процессе работы), а у другой группы преобладают внешние ценности. Педагоги на этом этапе закрепляют ранее выработанные формы и методы профессиональной деятельности. Уровень организационной приверженности средний, еще нет так называемой интеграции с профессиональными требованиями. Возможно, на это влияет и кризис, переживаемый на данном этапе, период поиска своего почерка в профессиональной деятельности, что может сопровождаться такими процессами, как отчуждение и идентификация.

На этапе вторичной профессионализации у группы А (школьные педагоги) преобладают как процессуально-результативные, так и внешние ценности, а у второй группы на первый план выходят личностные и внешние ценности. Педагог на этом этапе увлечен своей профессиональной деятельностью, он чувствует ответственность за результат своей работы, видит перспективы роста в данной организации и профессии. Именно на этом этапе у педагогов высокий уровень организационной приверженности, произошла интеграция с профессиональным сообществом, достигнут высокий уровень профессиональной идентификации, возникло чувство преданности и принадлежности к организации, наблюдается уважение к себе как к профессионалу, есть подтверждения этого (награды, благодарности и т. д.) и ощущение своей значимости, причастности к профессиональной среде.

На этапе мастерства у педагогов значимыми становятся внешние и личностные ценности, а у противоположной группы — личностные ценности. Мы видим, что педагог начинает ценить статус и престиж своей работы только на этапе мастерства, для него становится важнее не процесс, не результат профессиональной деятельности, а то, насколько «Я» значим и ценен в профессиональном сообществе, в обществе в целом. Может, еще и поэтому у педагогов снижается уровень организационной приверженности, границы «Я» как профессионала выходят за пределы организационных задач и целей. На первый план выдвигаются другие ценности, цели и задачи.

Внутри педагогической группы также выявлены значимые различия в профессиональных ценностях (см. табл. 3). Изменения в приоритетности профессиональных ценностей внутри педагогической группы идут от личностных качеств к внешним (на этапе адаптации — личностные, на этапе первичной профессионализации — процессуально-результативные, на этапе вторичной профессионализации — внешние и процессуально-результативные и на этапе мастерства — внешние и личностные). В противоположной

группе — другая динамика в профессиональных ценностях. В ней преобладают на всех этапах внешние ценности, только на этапе вторичной профессионализации наблюдается изменение, начинают преобладать личностные, хотя и внешние не теряют своих позиций; на четвертом этапе на первый план выходят только личностные ценности. Также изменения наблюдаются в уровне организационной приверженности у педагогов: на этапе адаптации — ниже среднего уровень организационной приверженности (зона неопределенности), на этапе первичной профессионализации — средний уровень приверженности организации (предан, но не до конца), на этапе вторичной профессионализации — высокий уровень (полностью предан), на этапе мастерства — снижение (предан, но не до конца). У группы В другая динамика в уровне организационной приверженности: 1 подгруппа — «не определились»; вторая подгруппа — «предан, но не до конца»; третья подгруппа — «предан в целом»; четвертая подгруппа — «полностью предан».

Не было выявлено значимых различий между выбором организационной парадигмы как внутри педагогической группы, так и между группой А и группой В. Исследования проводились в государственных учреждениях. Все участники исследования отмечали, что у них в организации преобладает закрытая парадигма. Закрытая система функционирует так, как будто в ее основе лежат жесткие законы, она основана на стабильности и постоянстве. Власть организована иерархически. Регулируется система через иерархию и строгое распределение ролей. Все функции организации жестко заданы. Для сохранения стабильности ценится лояльность, конформность и послушание сотрудников, которые приносят себя в жертву организации.

На основе полученных результатов можно выделить следующие особенности организационной приверженности у педагогов:

1. Организационная приверженность педагогов школы отличается от организационной приверженности таких работников, как фармацевты, менеджеры, социальные педагоги, юристы, парикмахеры, особенно на этапе мастерства. У педагогов на этапе мастерства идет резкий спад в уровне выраженности организационной приверженности, несмотря на длительный стаж работы. Возможно, этот спад связан с феноменом «плато в карьере». После «плато в карьере» наступает период профессиональной стагнации, что ведет к потере интереса в профессиональной деятельности. Причинами также могут быть изменения в ценностно-смысловых установках и специфичность деятельности педагога.

2. Уровень выраженности организационной приверженности менялся как в группе педагогов, так и во второй группе на каждом профессиональном этапе. В группе педагогов самый высокий уровень выраженности организационной приверженности обозначился на этапе вторичной профессионализации.

3. Изменения в уровне организационной приверженности переплетаются с изменениями в профессиональных ценностях. Так, у педагогов профессиональные ценности меняются от личностных ценностей к процессуально-результативным, от процессуально-результативных к внеш-

ним и процессуально-результативным, от внешних и процессуально-результативных к личностным и внешним. Процессуально-результативные ценности преобладают как раз у педагогов с высоким уровнем выраженности организационной приверженности. Снижение в уровне выраженности организационной приверженности происхо-

дит тогда, когда начинают преобладать личностные и внешние ценности.

4. Не выявлено роли организационной парадигмы в уровне выраженности организационной приверженности обеих групп. Во всех группах с разным уровнем выраженности организационной приверженности была отмечена закрытая парадигма.

Л И Т Е Р А Т У Р А

1. АМИНОВ Н. А. Диагностика педагогических способностей. М. : Ин-т практической психологии, 1997.
2. ГОРЕЛОВА Г. Г. Профессионально-личностная реадаптация в условиях кризиса : дис. ... д-ра. психол. наук : 19.00.07 / РГБ. М., 2003.
3. ЗАНКОВСКИЙ А. Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов по специальности «Организационная психология». М. : Флинта : МПСИ, 2000.
4. КАБАЧЕНКО Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами : учеб. пособие. СПб. : Питер, 2003.
5. МАГУРА М. И. Приверженность работников своей организации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / РГБ. М., 2003.
6. МАРКОВА А. К. Психология труда учителя. М., 1993.
7. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ психология / сост. и общ. ред. Л. В. Винокурова, И. И. Скрипюка. СПб. : Питер, 2000.
8. ЧЕРНЯКЕВИЧ Е. Ю. Приверженность организации как ценностно-нравственная установка личности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / РГБ. М., 2010.

Статью рекомендует д-р психол. наук, проф. С. А. Минюрова