

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретический анализ понятий «удовлетворённость трудом» и «лояльность к организации».....	7
1.1 Стадии профессионального развития как предмет изучения в психологии.....	7
1.2 Анализ понятий «труд», «удовлетворённость», «удовлетворённость трудом» в психологических и социологических исследованиях.....	11
1.3 Понятие «лояльность», «лояльность к организации» в психологических исследованиях.....	20
2 Теоретический анализ психологических исследований «локуса контроля».....	25
2.1 «Локус контроля» как психологическая категория.....	25
2.2 Локус контроля как интегральная характеристика личности.....	28
2.3 Влияние локуса контроля на трудовую деятельность.....	30
3 Эмпирическое исследование связи уровня удовлетворённости трудом, локуса контроля и лояльности сотрудников к организации	32
3.1 Отбор респондентов для проведения исследования	32
3.2 Описание конструкторского бюро «Искра».....	33
3.3 Подбор или создание методик для исследования	34
3.4 Основные этапы исследования.....	37
3.5 Статистический анализ данных.....	45
3.6 Выводы по проведённому исследованию.....	47
Заключение.....	50
Список использованных источников.....	51
Приложение А.....	55
Приложение Б.....	59
Приложение В.....	64

ВВЕДЕНИЕ

Концепция управления человеческими ресурсами признаёт кадры ключевым ресурсом производства в современном менеджменте. Грамотная кадровая политика обеспечивает эффективное функционирование организации в целом и использование всех имеющихся ресурсов каждого сотрудника. Высокая заинтересованность сотрудников в выполнении своих производственных задач способствует росту конкурентоспособности организаций на рынке. Имея некий идеал (образец работника) можно оценить у персонала уровень сформированности качеств, необходимых для конкретного вида трудовой деятельности [29].

Исследования в области психологии труда актуальны в современном обществе. Они необходимы для улучшения организации процесса производства, повышения эффективности организаций, улучшения условий трудовой деятельности. Всё более ценным для организаций становится развитие личности человека в процессе трудовой деятельности. Развитие потенциала работника позволяет компании сформировать собственный человеческий капитал. Тема удовлетворённости трудом исследована как отечественными учёными – Ильясов Ф. Н., Калмакан Н. А., Киссель А. А., Патрушев В. Д., Штольберг Р., Ядов В. А.; так и зарубежными – Брюггеманн А., Герцберг Ф., Лоулер Э., Локк Е. А., Майнер М. У., Портер Л. Изучение факторов влияющих на эффективность работы персонала важно в условиях высокой конкурентоспособности предприятий. Одним из таких факторов является удовлетворённость трудом [4]. Данная работа направлена на оптимизацию процесса подбора кадров, выявление психологических механизмов влияющих на повышение работоспособности персонала.

При оптимальном уровне удовлетворённости трудом работники способны к высокой производительности (высоким качественным и количественным результатам). Организация, обеспечивающая удовлетворение существующих

потребностей персонала с большей вероятностью сохранит ценных сотрудников в своём штате [13].

Одним из наиболее популярных направлений в исследованиях является изучение зависимости удовлетворённости трудом от личностных характеристик. Основное предположение строится о том, что присущие людям устойчивые черты могут predispose индивида к удовлетворённости или неудовлетворённости без учёта фактической ситуации. Такая склонность может быть названа «позитивной» или «негативной эффективностью» [4]. Локус контроля является интегральной характеристикой личности (паттерн). Теория локуса контроля выделяет два типа ответственности – приписывание меры ответственности себе (интернальный локус) или внешним обстоятельствам (экстернальный локус). Реан А. А. указывает на то, что ответственность является компонентом зрелой личности [34, с. 60-70]. По утверждениям Бодалева А. А. и Столина В. В. локус контроля влияет на уровень удовлетворённости трудом. Люди с интернальным локусом контроля имеют убеждение, что их эффективный труд будет справедливо вознаграждён, и потому, имеют более высокий уровень удовлетворённости трудом, чем люди с экстернальным локусом [1; 17; 24]. Из обзора литературы следует, что высокий уровень удовлетворённости трудом порождает рост уровня организационной лояльности [23; 36]. Поэтому справедливо будет предположить, что и лояльность к организации у сотрудников - интерналов будет выше, чем у работников экстернального типа.

Современные организации основательно подходят к подбору персонала, так как от этого зависит эффективность и развитие производства. В данном исследовании поставлен вопрос о связи между локусом контроля с удовлетворённостью трудом. Также исследуется лояльность сотрудников к организации и её зависимость от локуса контроля.

Объект исследования: сотрудники со стажем работы в организации более 3 лет (фаза интернала по Е.А. Климову, 1996).

Предмет: связь локуса контроля с удовлетворённостью трудом и лояльностью у сотрудников к организации.

Исследовательский вопрос: Существует ли связь локуса контроля с удовлетворённостью трудом и лояльностью сотрудников к организации?

Цель исследования: выявить связь локуса контроля с удовлетворенностью трудом и лояльностью к организации у работников.

Гипотезы:

- У работников с интернальным локусом контроля уровень удовлетворённости трудом выше, чем у работников с экстернальным локусом;

- У работников с интернальным локусом контроля показатели лояльности к организации выше, чем у работников с экстернальным локусом контроля;

- У работников с интернальным локусом контроля показатели интереса к работе, удовлетворённости условиями труда и профессиональной ответственности будут выше, чем у работников с экстернальным локусом контроля;

- Уровень субъективного контроля имеет прямую связь с интегральной удовлетворённостью трудом и лояльностью сотрудников к организации.

Задачи исследования:

а) Теоретические:

1) Проанализировать теоретический конструкт понятий «труд», «удовлетворённость», «удовлетворённость трудом», «локус контроля», «лояльность персонала» как категории психологии.

2) Провести теоретический анализ исследований по проблеме удовлетворённости трудом.

3) На основе теоретического анализа литературы выделить факторы, влияющие на уровень удовлетворённости трудом персонала.

4) Проанализировать влияние локуса контроля на трудовую деятельность.

б) Эмпирические:

1) Подобрать или создать методики для отбора респондентов и проведения исследования.

2) Подобрать группу респондентов для проведения экспериментального исследования связи локуса контроля с уровнем удовлетворённости трудом и лояльностью персонала.

3) Выявить уровень удовлетворённости трудом, тип локуса контроля и определить лояльность к организации у сотрудников.

4) Проанализировать связь между типом локуса контроля, уровнем удовлетворённости трудом и лояльностью персонала.

Методики:

- Опросник Уровень субъективного контроля (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд.,1984);

- Интегральная удовлетворённость трудом, (Батаршев А. В, 2005);

- Опросник организационной лояльности (Р. Т. Моудей, Л. В. Портер и Р. М. Стирс,1979, в адаптации Доминьяка В. И., 2003);

- Метод математической обработки данных: t-критерий Стьюдента (1908);

- Коэффициент ранговой корреляции Спирмена (1904).

1 Теоретический анализ понятий «удовлетворённость трудом» и «лояльность к организации»

1.1 Стадии профессионального развития как предмет изучения в психологии

С момента начала самостоятельной работы субъект труда приобретает профессиональный опыт. Опыт складывается из приобретённых субъектом в собственной практической деятельности знаний, навыков, умений решать профессиональные задачи. Профессиональный опыт способен изменять сложившиеся у человека ценностные ориентации, установки личности [12]. Понятие профессиональное развитие человека включает в себя несколько компонентов: профессиональное направление, план построения карьеры, особенности профессионального поведения, профессиональные достижения, удовлетворённость процессом и результатами труда, постоянство или смена рабочего места и профессии в целом [8].

Само понятие «развитие» в психологии и педагогике принято связывать с понятием «формирование» или «становление». Это процесс качественных перестроек в психических процессах, обретение новых мотивов и интересов, обретение новых психических свойств. Анцыферова Л. И. определяет развитие как «непрерывное психическое и социальное становление личности», которое осуществляется на всех этапах жизни человека.

В педагогике профессиональное становление личности рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач. В ходе этого процесса специалист овладевает комплексом деловых и нравственных качеств необходимых в профессии [8].

Акмеологическая концепция говорит о том, что специалисты, достигшие высокого уровня профессионализма, не перестают развиваться и в дальнейшем. Профессионализм достигается специалистом в процессе формирования

профессионально важных качеств, развития личностно-деловых качеств, профессионального «обогащения», организации рефлексии, мотивации достижений, расширения пространства личности.

В концепции Митиной Л. М. рассматриваются модели адаптивного поведения личности и её профессионального развития. В концепции принципиально отрицается связь между возрастом и профессиональным развитием человека [8].

Климов Е. А. (2004) выделяет несколько фаз развития профессионала в цикле овладения человеком одной профессией. Выделение точных хронологических рамок в данном случае затруднено, так как возрастные особенности зависят от многоаспектных условий культуры.

а) Оптант. На данной фазе происходит выбор профессии, поиск учебного заведения, принятие определённого образа жизни сопутствующего этой профессии. На данной стадии чаще всего находятся школьники, которым необходимо сделать выбор, определить свой профессиональный путь. Так же в роли оптанта может оказаться профессионал, решивший переменить профессию или по каким-либо причинам частично утративший работоспособность. Типичная для этой фазы проблема – профориентация;

б) Адепт – человек, осваивающий какую-либо профессию, присваивающий систему профессиональных ценностей. К этой фазе относятся студенты всевозможных учебных заведений, слушатели курсов, ученики наставников. Фаза характеризуется изменением самосознания, направленности личности. Значение имеет продолжительность обучения. При многолетней подготовке будущий профессионал может столкнуться с «кризисами развития», в таком случае может быть необходима психологическая поддержка становления профессионала. Типичные проблемы адептов – выбор специализации, оптимальное усвоение программы обучения, накопление первоначального опыта, а также поиск возможностей трудоустройства после окончания учебного заведения;

в) Адаптант (или фаза привыкания) – человек, приспособляющийся к рабочему месту. Сюда входит социальная адаптация (отношения с трудовым коллективом, организационная культура), профессиональная адаптация (конкретные профессиональные задачи) и личностная адаптация (приспособление к новой профессиональной роли, встраивание её в систему личностных смыслов). Трудности адаптации могут быть специфичны и требовать индивидуальной работы;

г) Интернал. Работник на данной фазе характеризуется возросшей самостоятельностью при выполнении своих профессиональных задач, надёжностью и успешностью в выполнении своих функций, любовью к месту работы. На данной фазе субъект труда как бы «входит в профессию» (это признаёт и рабочий коллектив). Проблема заключается в том, что интернал может застрять на данной фазе и не развиваться дальше, столкнуться с «кризисом развития», в преодолении которого необходима помощь психолога;

д) Мастер. Данная фаза не имеет своего завершения (характеристики следующих фаз накладываются к характеристикам этой фазы). Мастер – работник способный на решение профессиональных задач любой сложности (от самых простых до наиболее сложных), овладевший вершинами мастерства в данной профессии. Мастер имеет свой неповторимый, индивидуальный стиль деятельности. Результаты работы стабильно высокие, работник может быть даже в чём-то незаменим. Обычно, на этой фазе сотрудники имеют формальные показатели квалификации (звание, разряд, категория);

е) Авторитет. На этой фазе к характеристикам мастера добавляются неформальные лидерские качества. Работник уже известен в профессиональных кругах, возможно, имеет награды или знаки отличия. Некоторые профессиональные задачи решаются за счёт умения организовать работу, найти помощников;

ж) Наставник – включает все характеристики двух предыдущих фаз. У работника, достигшего вершины мастерства возникает потребность делиться

опытом с молодым поколением, обучать учеников. Человек, посвятивший всю жизнь одной профессии способен реально научить новых работников навыкам и умениям, полученным в ходе многолетнего опыта [12; 29].

В концепции Зеера Э. Ф. стадий профессионального развития четыре: возникновение профессионального намерения, обучение, активное вхождение в профессию и полная реализация в профессии. Данная концепция, как и предыдущая, строится на основании социальной ситуации развития индивида и уровне реализации в профессии. Но Зеер Э. Ф. при выделении стадий, напротив, соотносит их с хронологическим возрастом человека [8].

Ещё одним из авторов отечественных теорий профессионального развития является Ростунов А. Т.. Он рассматривал проблему профессиональной пригодности с помощью системного подхода. Основная задача его концепции лежала в учёте индивидуально-психологических особенностей человека при профориентации. Таким образом, можно было бы обеспечить наибольшую эффективность полезной деятельности индивида и его удовлетворённость трудом [8].

Сьюпер Д. – автор популярной концепции «карьерной зрелости» - выделил 5 стадий профессионального развития. Стадии соотносятся с жизненными этапами (возрастом) и имеют самостоятельные задачи. Основным механизмом развития Сьюпер Д. видит в развитии Я-концепции личности, при этом происходит соотнесение опыта личных достижений и требований социума [8]. На первой стадии «пробуждения» (0-14 лет) происходит идентификация со значимым взрослым, проигрывание профессиональных ролей, выбор предпочтений и опробование собственных способностей в профессии. Вторая стадия (15-24 лет) «исследования» подразумевает опробование своих сил с учётом собственных профессиональных возможностей. На третьей стадии «консолидации» (25-44 лет) проявляется стремление обеспечить устойчивую личностную позицию в выбранной профессии. Четвёртая стадия «сохранения» (45-64 лет) характеризуется постоянным направлением развития специалиста, в

рамках своей профессии. На пятой стадии «спада» (от 65 лет) развиваются новые роли: наблюдение за чужой профессиональной деятельностью, частичная занятость в профессии и так далее [13].

В данном исследовании примут участие сотрудники интернальной фазы профессионализации по Климову Е. А.. Так как фаза адаптации подошла к концу, показатели удовлетворённости трудом стабилизируются вместе с освоением основных профессиональных функций. Принятие коллективом, возросшая успешность при выполнении профессиональных задач способствуют объективно возможному проявлению удовлетворённости профессиональной деятельностью у сотрудников. На следующих фазах могут привести влияние специфические факторы, связанные с развитием в профессиональном плане.

1.2 Анализ понятий «труд», «удовлетворённость», «удовлетворённость трудом» в психологических и социологических исследованиях

Социологический энциклопедический словарь определяет труд как «целесообразная деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей» [27].

Труд, с точки зрения психологии, отличается от других видов деятельности. Е. А. Климов выделяет несколько отличительных признаков труда. Во-первых, результатом этой деятельности всегда выступает некий социально-ценный продукт. Во-вторых, трудовая деятельность регламентируется социальными нормами, традициями. Третья особенность – использование орудий, имеющих культурно-историческое происхождение и способы их использования. Ещё один признак – вступление субъектов деятельности в особые производственные отношения. Все эти признаки обладают наивысшей степенью социальной регламентации [29].

Молевичем Е. Ф. выделены сущностные черты трудовой деятельности. Во-первых, трудовая деятельность человека по своей природе всегда осмысленна и рациональна. Следовательно, субъектом трудовой деятельности может быть только человек. Следующая сущностная черта труда – это его общественный характер: деятельность выполняет человек, наделённый неким социальным опытом. Также, трудовая деятельность всегда созидательна: предполагает производство «продукта». Ещё одна существенная черта труда – его полезность, важность результатов [27].

Пряжниковы Н. С. и Е. Ю. выделяют следующие характеристики трудовой деятельности:

- а) целенаправленность;
- б) предметность (воздействие на «природу»);
- в) использование орудий (средств) труда;
- г) материализация трудовой деятельности в предмете труда;
- д) общественный характер труда [33].

В рамках психологии труда важно обозначить понятие «ощущения собственной значимости». Это ощущение может возникнуть у индивида в результате успешного выполнения определённого дела. Успешно выполняя свои задачи, человек осознаёт себя как субъект. Развитию человека в труде способствует только такая работа, которая позволяет раскрыть все его способности и таланты. Маркс К. и Фромм Э. описывают возможность отчуждения человека от своего труда. В таком случае, человек не испытывает чувства собственной значимости, не воспринимает успешный результат как свой собственный [32]. Категория ощущения собственной значимости имеет отношение к удовлетворённости результатом своего труда.

Удовлетворённость – системная характеристика взаимоотношений индивида с миром. Категория удовлетворённости связана с мотивационно-потребностной сферой. Удовлетворение – это эмоциональное состояние, которое может возникнуть в случае реализации мотива. Удовлетворённость, в

свою очередь, определяется психологами и социологами как отношение к какой-либо выполняемой деятельности, образу жизни и т.д. Удовлетворённость является положительным оценочным отношением, неудовлетворённость, напротив, отрицательным. Исследованием удовлетворённости как мотива деятельности занимались Асеев В. Г. Ковалёв А. Г., Якобсон П. М. и другие. Вследствие положительного отношения к собственной деятельности у субъекта появляется установка на её дальнейшее выполнение. То есть удовлетворённость является фактором, влияющим на принятие решения о прекращении или продолжении деятельности. Удовлетворённость усиливает мотив, но не является побудителем сама по себе [35].

Проблема удовлетворённости трудом заинтересовала исследователей ещё в первой половине XX века. Множество различных исследовательских работ, монографий и диссертаций посвящено теме удовлетворённости работников своей трудовой деятельностью, но, тем не менее, данный вопрос считается недостаточно изученным. Такая ситуация складывается преимущественно из-за того, что разные исследователи по-разному трактуют само понятие «удовлетворённости трудом», общепринятого определения не существует [10].

К примеру, Ильясов Ф. Н. выделяет следующие интерпретации категории удовлетворённости трудом:

- а) отношение работника к труду;
- б) как показатель статуса индивида или мера адаптации к социальной реальности;
- в) степень адаптации работника к производственной ситуации;
- г) степень соответствия личностных и вещественных факторов производства;
- д) характеристика трудовой активности работника;
- е) показатель успешности профессиональной деятельности [11].

Большинство исследователей брали за основу теории мотивации. К числу таких исследований относится двухфакторная или мотивационно-

гигиеническая теория Герцберга Ф. и Майнера М. У. (1959) согласно которой источниками удовлетворённости могут быть только те факторы, которые внутренне присущи самой работе. Удовлетворённость и неудовлетворённость трудом являются не противоположностями, а двумя отдельными феноменами [4].

Портер Л. и Лоулер Э. (инструментальная теория, 1968) утверждают, что удовлетворённость трудом зависит от соответствия ожидаемых и реальных вознаграждений за проделанный труд. Позже Лоулер Э. (1973) пишет о влиянии на удовлетворённость восприятия соотношения между приложенными усилиями, характеристиками и результатами трудовой деятельности по сравнению с этим соотношением для других людей. Значение имеет наличие определённых навыков, необходимых для данной трудовой деятельности – при их отсутствии удовлетворённость быть не может. Локк Е. А. видел источник удовлетворенности в возможности работника посредством работы достичь определённых целей, удовлетворяющих потребности индивида (теория ценностей, 1976) [4].

Советские исследователи определяли удовлетворённость трудом как состояние реализации интересов соответствующих неосознаваемым потребностям индивида. Ядов В. А. и Киссель А. А. рассматривали удовлетворённость трудом как уровень адаптации индивида к конкретной производственной организации: требования организации и предоставляемые возможности отвечают потребностям и социальным установкам индивида [39].

Штольберг Р. пишет, что удовлетворённость трудом является психическим состоянием работника, отражающим его трудовую установку, трудовую мотивацию, потребности, ожидания относительно работы. В социологии под категорией удовлетворённости трудом понимается оценочное отношение работника к различным аспектам собственной трудовой деятельности. Это важный показатель адаптации индивида в организации [39].

Условно можно выделить три направления исследований удовлетворённости трудом. Первое включает причины и ограничители удовлетворённости и неудовлетворённости. Примером таких причин могут быть: гибкость рабочего графика, членство в профсоюзе, напряжённость труда, возможность самоуправления, а также личностные переменные: различие полов, реалистичность ожиданий, ценностные ориентации. Вторая группа исследует последствия удовлетворённости (неудовлетворённости): результаты трудовой деятельности, трудовое поведение, текучесть кадров. Третья группа исследует уровни удовлетворённости трудом [2, с. 777-792].

Брюггеманн А. в динамической концепции представляет модель удовлетворённости трудом, имеющую три основные переменные:

- а) различие фактической ценности рабочей ситуации и собственных ценностей человека;
- б) изменения в уровне стремления;
- в) поведение, направленное на решение задачи (проблемно-ориентированное) [2].

В зависимости от сочетания данных переменных выделяется шесть форм удовлетворённости трудом:

- а) прогрессивная – удовлетворённость от работы в целом. С увеличением уровня стремления человек стремится к достижению и более высокого уровня удовлетворённости;
- б) стабильная – удовлетворённость от конкретной работы. Человек мотивирован на увеличение уровня стремления в других областях жизни (стимулы работы недостаточны);
- в) удовлетворённость трудом смирившегося человека – достигается за счёт снижения уровня стремления (способ адаптации к негативным аспектам ситуации);

г) конструктивная неудовлетворённость трудом – с учётом поддержания уровня стремления, чувство неудовлетворённости стимулирует человека к изменению рабочей ситуации;

д) фиксированная неудовлетворённость – при постоянном уровне стремления, человек не совершает попыток изменения ситуации («застревание» на проблемах);

е) псевдоудовлетворённость трудом – индивид неудовлетворён работой, но всячески отрицает негативную рабочую ситуацию (например, из-за жёстких социальных стандартов). Такого рода искажение восприятия приводит к псевдоудовлетворённости.

Формы удовлетворённости трудом неустойчивы в течение длительного времени. Данная концепция удовлетворённости трудом позволяет проанализировать качественную сторону феномена [2, с. 777-792].

С опорой на существующие теории можно определить концептуальную связь между категориями «труд» и «удовлетворённость трудом». Труд является одним из видов деятельности. Деятельность, согласно схеме Леонтьева А. Н. всегда направлена на удовлетворение потребностей индивида. Структура трудовой деятельности (как и любой другой) включает в себя мотив, цели, условия, конкретные задачи. Категория удовлетворённости трудом отражается в виде оценки индивидом характеристик (аспектов) собственной трудовой деятельности [10; 21].

В рамках различных парадигм удовлетворённость трудом понимается как удовлетворенность функциональным его содержанием, как удовлетворённость психологическим климатом (в теории человеческих отношений), удовлетворённость местом работы, степень адаптации к организации или как оценка своего положения в организации [11].

Следующим логическим шагом анализа является рассмотрение выделяемых факторов удовлетворённости трудом. Удовлетворённость трудом может пониматься как интегральная характеристика, которая суммируется из

удовлетворённости различными аспектами трудовой деятельности. Среди таких аспектов выделяются следующие: уровень запросов работника к условиям труда, содержанию труда, реальное состояние этих аспектов, адекватность их субъективной оценки, мера собственных усилий работника при достижении желаемых целей, возможности работника воздействовать на условия труда. Связь между удовлетворённостью трудовой деятельностью и результатом этой деятельности не всегда прямолинейна (показатели могут быть даже противоречивы).

Патрушев В. Д. и Калмакан Н. А. пишут, что «фактором» может быть всё то, что в какой-либо степени воздействует на удовлетворённость трудом. Выявление факторов необходимо для более глубокого понимания содержания удовлетворённости трудом, выявления тенденций её изменений, степени [39].

По мнению Штольберга Р. факторы можно разделить на три группы:

- а) удовлетворённость деятельностью;
- б) рабочей средой;
- в) удовлетворённость своим рабочим местом.

Новосёлов Н. С. выделяет иные группы:

- а) условия и организация труда;
- б) функциональное содержание труда;
- в) психологический климат [11].

В данном случае группы более конкретизированы и лучше отражают суть выделенных факторов. Существует ещё одна группа факторов, автором которой является Херцберг Ф.. Согласно его теории факторы делятся всего на 2 группы: мотиваторы и гигиенизаторы. Причём первая группа может способствовать увеличению удовлетворённости (она включает в себя внутренний интерес к работе, достижения, признание), а вторая группа может уменьшать показатели удовлетворённости трудом (такие факторы как безопасность труда, условия труда, заработная плата) [11].

Замфир К. приводит следующую систему показателей удовлетворённости:

а) общие условия труда: путь до предприятия (транспорт), удобный график, предоставляемые социальные льготы (питание, детский сад, путёвки в санаторий и другие), заработная плата, возможность повышения (карьерный рост);

б) физические условия, такие как безопасность труда, эстетика рабочего места, температура, шум и так далее;

в) содержание труда: сложность труда, разнообразие (либо монотонность), творческие задания (требующие поиска новых решений), степень личной ответственности, соответствие личным способностям;

г) отношения в коллективе и отношения с непосредственным руководителем;

д) организационные рамки: уровень организации на предприятии, социально-психологический климат [33].

Данная система более подробна, выделяет новые факторы, несколько видов условий труда.

Аргайл М. предлагает следующие факторы удовлетворённости трудом:

а) оплата труда: по данным исследований, чаще всего удовлетворены заработной платой те работники, которые удовлетворены другими сторонами своей жизни;

б) отношения с сотрудниками. Основные виды таких отношений: отношения, выходящие за пределы работы (общение дома), отношения только по поводу работы, приятельские отношения без стремления к неформальному общению;

в) отношения с руководством – по данным исследований роль руководителя в преодолении профессиональных трудностей оценивается работниками очень высоко;

г) возможность карьерного роста – основные показатели повышения – заработная плата и служебный статус. Но, также повышение влечёт за собой увеличение рабочего времени и повышение уровня ответственности;

д) другие факторы удовлетворённости. Сюда относятся гордость за фирму, перспективные жизненные цели (насколько работа им соответствует), организация рабочего времени, чувство общности деятельности [33].

Аргайл М. описывает некоторые проявления неудовлетворённости трудом. Так неудовлетворённый сотрудник может уволиться (искать новую работу), явно выразить протест по поводу своей неудовлетворённости (переговоры, либо забастовки), проявлять лояльность (терпеливое смирение с трудностями), пренебрегать своими функциями (опоздания, прогулы, низкая производительность) [33].

В итоге можно выделить несколько характеристик трудовой деятельности, выделяемых авторами. Это целенаправленность труда, использование орудий, общественный характер труда и производство какого-либо продукта трудовой деятельности. Удовлетворённость трудом – это отношение субъекта труда к выполняемой профессиональной деятельности. Мы опираемся на понятие данное Штольбергом Р.. Он определяет удовлетворённость трудом как психическое состояние работника, которое отражает его трудовую установку и мотивацию, потребности и ожидания относительно работы. Данное понятие является интегральным и содержит несколько оцениваемых факторов. Из приведённых моделей, наиболее полно описывает характеристики удовлетворённости модель Аргайла М., в которой выделены следующие факторы: заработная плата, отношения с коллективом и руководителем, возможность построения карьеры, условия труда и другие.

1.3 Понятие «лояльность», «лояльность к организации» в психологических исследованиях

В настоящий момент множество организаций сталкиваются с проблемой потери у работников энтузиазма к трудовой деятельности. Сотрудники разочаровываются в своей профессии, отказываются от развития [20]. В данной главе будет рассмотрена проблема отношения сотрудников к организации, из каких компонентов складывается положительное отношение, способствующее личностному развитию работника в труде.

Термин лояльность имеет французское происхождение, в переводе он звучит как «верный», «верность» [5]. В словаре Ожегова С. И. лояльный определяется как «держатся формально в пределах законности, благожелательного отношения к чему-нибудь» [30]. В Большом толковом словаре «лояльный» – хранящий верность существующему порядку, государственной власти, верный [19].

Журнал «The WallStreet Journal» опубликовал результаты конференции, в которой приняли участие 125 организаций. Участники обсуждали вопрос взаимосвязи организационной лояльности, финансовых успехов компании и удовлетворённости клиентов. На конференции было сделано заключение о том, что компании, желающие развиваться в долгосрочной перспективе, обязаны исследовать организационную лояльность своих сотрудников [36]. Доминьяк В. И. в своей диссертации описывает несколько значений термина «организационная лояльность»:

- а) доброжелательность и приветливость работника в отношении фирмы в целом и в отношении других её сотрудников;
- б) принципиальность и честность работника;
- в) верность и преданность организации;
- г) соблюдение внутренних законов и правил организации, отказ от недоброжелательных действий [5].

Таким образом, понятие лояльность подразумевает не только отсутствие вреда организации, но и действия, приносящие ей пользу. В первом случае можно говорить, скорее о законопослушном, но не преданном работнике. Сотрудника можно считать лояльным, в том случае, когда он добровольно проявляет инициативу и активность, отвечающую интересам организации. Английский эквивалент «organizational commitment» включает в себя значение обязательств работника по отношению к организации, вовлечённость в деятельность организации и преданность ей [5].

Соловейчик А. В. придерживается похожего определения лояльности: лояльность персонала – характеристика персонала, которая определяет его приверженность организации, одобрение её целей, средств и способов их достижения, открытость своих трудовых мотивов для организации. Одной из важных составляющих высокого уровня организационной лояльности является принятие целей компании (или совпадение целей сотрудника и компании). Понимание ценностей организации приводит к снижению индивидуалистических мотивов деятельности у персонала. Отсутствие такого понимания влечёт за собой снижение авторитета руководства и появлению признаков нелояльности у сотрудников [23; 36].

Также Соловейчик А. В. отмечает связь организационной лояльности с уровнем мотивации работника. Исходя из теорий удовлетворённости трудом, популярной считается идея связи лояльности с удовлетворённостью – высокий уровень удовлетворённости трудом порождает повышение уровня лояльности. Удовлетворённый своей работой сотрудник стремится повышать эффективность своей работы, уровень профессионализма, демонстрирует работодателю свою лояльность. Отсутствие удовлетворённости, в свою очередь, проявляется в обмане руководства, неисполнении или некачественном исполнении своих обязанностей – что является признаками нелояльного поведения [5; 23; 36]. Такая ситуация может негативно отразиться на организации и привести к потере сотрудников.

Батурина О. нейтральное отношение к организации определяет как лояльное. Она, в отличие от Дейнеки О. С. не акцентирует внимание на положительном отношении к компании и руководству. Батурина О. считает наиболее важным дружеское взаимодействие внутри коллектива.

Харский К. В. в противовес этим двум концепциям считает, что лояльность сотрудников – это способность, которую необходимо формировать на протяжении долгого времени. К тому же, он выделяет отрицательную сторону лояльности – неприятие изменений в организации [23].

Бьюкенен Б. выделил три компонента лояльности:

- а) идентификация – принятие целей и ценностей организации как своих собственных;
- б) вовлечённость – психологическое погружение в свою рабочую деятельность;
- в) собственно лояльность – чувство привязанности и любви к организации [5].

Одна из концепций, сглаживающих различия в подходах – концепция Брауна Р.. Он определяет лояльность как сложное специфическое явление, изменяющееся в зависимости от того, как факторы воспринимаются и оцениваются человеком. Факторы бывают двух видов: внешние – обстоятельства и внутренние – психологические факторы [5].

Существует несколько составляющих организационной лояльности:

- а) эмоциональное отношение к организации – может быть позитивным (лояльность) или негативным (нелояльность);
- б) разделение ценностей, целей, правил, норм компании;
- в) готовность действовать определённым образом. Активная деятельность в интересах организации (лояльность) или неисполнение своих обязанностей (нелояльность) [5].

Из всего количества созданных моделей лояльности наиболее популярны модель Портера Л. (одномерная) и трёхкомпонентная модель Мейера Дж. и Аллен Н.

Модель Портера Л. рассматривает лояльность к организации как силу идентификации и вовлечённости работника в компанию. Характеризуется лояльность тремя факторами:

- а) сила убеждения и принятия организационных целей и ценностей;
- б) готовность прикладывать усилия в интересах компании;
- в) желание продолжать работать в конкретной организации [5].

Модель рассматривает лояльность как социально-психологическую установку, поэтому она считается более устойчивой характеристикой, чем, например, удовлетворённость трудом. Важным условием возникновения лояльности в данной модели является условие «обмена», то есть организация должна предоставить персоналу перспективы развития, интересные задачи, возможность реализовать навыки и умения, удовлетворить потребности. Только в этом случае организационная лояльность сотрудников возрастает.

Модель Мейера Дж. и Аллен Н. является трёхкомпонентной. В её основе лежат три подхода к определению лояльности:

- а) эмоциональная привязанность сотрудника к компании – аффективная лояльность;
- б) осознание потерь, связанных с уходом из компании – продолженная лояльность;
- в) чувство обязательств перед компанией – нормативная лояльность.

Согласно данной модели вышеперечисленные аспекты выступают как компоненты организационной лояльности, а не её виды. Авторы отмечают, что компонент аффективной лояльности схож с моделью Портера [5].

Доминьяк В. И. описывает несколько корреляционных связей организационной лояльности. Во-первых, существует положительная корреляция между лояльностью и организационным гражданским поведением

(работы Мейера и Аллен, Коэна, Скотта и других). Такого рода поведение может проявляться в стремлении действовать не только по предписанию, но и по личной инициативе. Имеются данные подтверждающие связь лояльности с удовлетворённостью трудом и некоторыми частными её составляющими (Ким, Крамер, Браун, Аллен, Мейер). Эти параметры взаимно влияют друг на друга, при этом удовлетворённость влияет на лояльность в большей степени. Например, лояльность коррелирует с удовлетворённостью отношениями с руководством, удовлетворённостью достижениями, удовлетворённостью заработной платой. Положительная корреляция выявлена и относительно вовлечённости в работу (работы Моудей, Портера, Коэна, Мейера) [5].

Высокий уровень организационной лояльности персонала способствует сплочению коллектива работников и улучшению личных взаимоотношений, повышению авторитета руководства. Лояльный сотрудник с наибольшей вероятностью останется работать в компании и принесёт ей пользу. Важным условием является «взаимный обмен»: отношение сотрудника к организации и организации к сотруднику. Из всего множества концепций и моделей организационной лояльности наиболее обоснованной на данный момент является модель Портера Л.. Лояльность по своей природе является установкой, поэтому характеризуется постоянством, продолжительностью во времени. В работе мы опираемся на определение Доминьяка В. И., которое подразумевает желание трудиться на благо организации, заинтересованность в успехе компании и стремление принести ей пользу.

2 Теоретический анализ психологических исследований «локуса контроля»

2.1 «Локус контроля» как психологическая категория

Основная сущностная характеристика человеческой деятельности – целенаправленность. Она подразумевает осознанную организованность деятельности в соответствии с определённой целью. Различные сферы деятельности (например, производственная, личностная, досуговая) могут иметь разную степень сознательной регуляции. В производственной сфере важна выраженная целесообразность, которая позволяет сознательно управлять своей профессиональной деятельностью в соответствии с целью (смыслом, задачей) [31].

Концепция локуса контроля возникла в середине 1950-х годов, в рамках теории социального научения. Её создатель – Джулиан Роттер – разрабатывал теорию, с целью прогнозирования поведения индивида в случаях выбора из чётко определённых альтернативных вариантов [37]. Локус контроля определяется Роттером как свойство личности приписывать ответственность за свои успехи, либо неудачи внутренним или внешним факторам. Выделяется два противоположных типа приписывания. «Экстернальный локус контроля» характеризуется склонностью приписывать ответственность внешним факторам. Полярный локус – «интернальный» – выражает склонность приписывать ответственность внутренним факторам (собственные усилия, качества личности, отсутствие и наличие знаний, навыков). Важно различать понимание терминов интернальный – экстернальный и интроверт – экстраверт. Данные психологические категории созвучны, но суть их касается различных характеристик личности [22; 25]. Не существует полярных значений интернальности и экстернальности. Локус контроля имеет большой спектр значений, имеющих направленность в одну из сторон шкалы [18].

Локус контроля определяется многими исследователями (Корсини Р., Мещеряков Б., Реан А. А., Кондратьев М. Ю.) как устойчивое свойство индивида, которое формируется в процессе его социализации. Формирование типа локуса зависит от убеждений индивида относительно связи своего поведения с его последствиями в виде наград или наказаний. Большую роль в формировании играет воспитание, отношение родителей к ребёнку. Эмоциональная депривация в детском возрасте, изолирование ребёнка родителями, одноклассниками приводят к формированию представлений о себе как о неспособном влиять на происходящее вокруг. Формирование ответственности происходит в процессе предоставления субъекту права самостоятельно принимать решения. Этот процесс строится с учётом возраста и иных особенностей личности, но неотъемлемо связан с развитием автономности. Помимо родителей влияние на формирование ответственности оказывают учителя, они могут поощрять или игнорировать самостоятельность, инициативность ученика. Гиперопека не способствует формированию самостоятельности и ответственности [6, с. 256-266; 15; 34].

К личностным характеристикам индивидов с экстернальным типом локуса относятся: неуверенность в своих силах, неуравновешенность, «откладывание» реализации своих намерений, подозрительность, тревожность, склонность к конформизму, некоторая агрессивность. Таким образом, экстернальные личности в меньшей мере способны управлять своей жизнью. Экстерналы более восприимчивы, подвержены влиянию, особенно со стороны авторитетов. Знаков В. В. обнаружил их склонность к обману и аморальным поступкам. Люди, обладающие интернальным типом локуса, уверены в собственных усилиях и способностях, более целеустремлённы, последовательны в действиях, настойчивы при достижении своих целей. Интернальный локус считается уравновешенным, спокойным, независимым. Интерналы часто бывают более компетентны в различных областях; сбор информации осуществляется для увеличения возможности управлять

внешними обстоятельствами [3; 15; 18; 25; 34; 37]. Так как «чистые» типы в жизни встретить невозможно, приведённые характеристики не абсолютны. Они рассматриваются скорее как тенденции или склонности.

Локус контроля изменчив, на разных этапах жизни можно наблюдать разную направленность. Это объясняется зависимостью формирования локуса от социального окружения [34]. Попадая из одной социальной среды в другую, сменяя своё окружение, индивид способен изменить и свои взгляды на жизнь.

Теория локуса имеет отношение к концепции каузальной атрибуции Вайнера Б.. Помимо внешних и внутренних подконтрольных факторов, она включает параметр «стабильности – вариативности». Стабильность связана с оценкой собственных способностей, вариативность связана с мотивацией. С учётом нововведения появляются дополнительные характеристики интернальности и экстернальности. Так, например, интернальность в области неудач становится не столь благожелательной, если она связана со стабильным компонентом. В этом случае интернал считает, что неудачи связаны с отсутствием способностей, и ситуация фактически неизменима. Данный пример показывает, что интернальность не всегда предпочтительна. Тотальное принятие ответственности на себя может привести к формированию комплекса вины. Индивид должен понимать, что отвечать за всё он не может [34].

В настоящее время авторы отходят от некоторых положений первоначальной теории Роттера Дж.. Сейчас всё чаще локус контроля рассматривается не как универсальный показатель для всех областей жизни. Для разных ситуаций определяется индивидуальный показатель (ситуации неудачи, достижений, в области семейных отношений, в трудовой деятельности). Несмотря на такое дробление, суммарный показатель локуса контроля считается характеристикой интегральной. Он отражает общую направленность личности [34].

Данный раздел посвящён рассмотрению концепции локуса контроля, определению основных характеристик двух типов локуса – интернального и

экстернального. Также приведён анализ положительных и отрицательных сторон той или иной направленности локуса. В исследовании мы опираемся на описанное Реаном А. А. понимание локуса контроля как интегральной характеристики личности: разные области жизни оцениваются отдельно, но общий показатель локуса демонстрирует общую направленность личности.

2.2 Локус контроля как интегральная характеристика личности

Реан А. А. описывает исследования, обнаруживающие связь между типом локуса контроля и социальным статусом индивида. Группы индивидов, не обладающие доступом к власти и имеющие более низкий социальный статус, чаще всего обнаруживают экстернальный тип убеждений. Роттер Дж., Кеттелл Р. и Дигман Дж. также считают, что индивиды с интернальным локусом способны чаще занимать высокое положение в обществе. Это объясняется большей целеустремлённостью, способностью к планированию (и следованию планам), старательностью и упорядоченностью интерналов [6, с. 256-266; 34].

Также, существуют доказательства положительной корреляции интернальности с определением смысла жизни: чем выше интернальная направленность личности, тем чаще индивид находит смыслы собственной жизни, определяет её цели (Муздыбаев К.). Это положение связано с тем, что интерналы имеют более выраженную мотивацию и независимость [18; 34; 37].

Описана взаимосвязь локуса контроля и психического здоровья человека. В ходе исследований выяснилось, что у экстерналов чаще, чем у интерналов встречаются психические проблемы, проявляются психические заболевания, склонность к самоубийствам. Это может быть вызвано повышенной тревожностью, склонностью к депрессии у индивидов с экстернальным типом локуса контроля [18].

Реан А. А. описывает связь интернального локуса контроля с социальной зрелостью личности и, соответственно, с поведением, одобряемым в обществе.

В свою очередь экстернальность коррелирует с недостаточной личностной зрелостью. По данным исследований групп подростков с делинквентным поведением (Реан А. А., Карандашев Д. Ю.) экстерналы составляли 84%, интерналы – 16%. В подобном исследовании подростков с просоциальным поведением были получены обратные данные. Так интерналами было 72% школьников, а экстерналами всего 4% (24% - неопределённый тип). Авторы исследований полагают, что экстернальный локус может являться причиной делинквентного поведения, так как он предполагает снятие с себя меры ответственности, склонность к конформизму. Несмотря на это утверждается и влияние социума на формирование делинквентного поведения. Это объясняется тем, что в подростковом возрасте на первые места выходят потребности в уважении и признании. Человек нуждается в признании, в противном случае, блокирование потребности может привести к дистрессу [28].

В исследовании Нозиковой Н. В. была обнаружена связь локуса контроля с мотивацией материнской и семейной направленности в сознании девушек (15-22 лет). Так выявлено, что у девушек с интернальным локусом доминируют представления о своей будущей семье, эти представления адекватны и влияют на смысловую сферу. Преобладание в сознании представлений о своём будущем ребёнке чаще были связаны с экстернальным локусом контроля. Во втором случае личностная мотивация считается неадекватной и соответствует социальной незрелости [28].

Елисеев О. П. пишет о том, что уровень субъективного контроля может предопределять когнитивный стиль в обучении (так же в профессиональном обучении). У интерналов отмечается более высокая когнитивная активность, чем у экстернально направленных личностей [6, с. 256-266]. Живаев Н. Г. описал связь высокого уровня интернальности студентов с высокой способностью к адаптации студента в учебном заведении. Совместно с интернальностью повышению адаптации способствует высокая мотивация на освоение профессии и приобретение знаний [9].

Как видно из анализа теоретических данных, локус контроля влияет на многие аспекты жизнедеятельности: когнитивная сфера, смысловая сфера личности, статус индивида в обществе, способность к адаптации в новых условиях и даже психическое здоровье человека. Так как нас интересует сфера труда, в следующем пункте рассмотрим связь локуса контроля с трудовой деятельностью индивида.

2.3 Влияние локуса контроля на трудовую деятельность

Для организационной психологии данная тема интересна тем, что интерналы и экстерналы существенно различаются характеристиками профессиональной деятельности.

По утверждению Бодалева А. А. и Столина В. В. локус контроля играет важную роль в трудовой деятельности. Работники с интернальным локусом уверены, что усердная работа и продуктивность их деятельности приведут к высокому и справедливому вознаграждению. Общая удовлетворённость трудом у интерналов значительно выше, чем у сотрудников с экстернальным локусом контроля [1;17; 24].

«Успешные» в трудоустройстве люди имеют высокий уровень субъективного контроля, принимают на себя ответственность за важные жизненные события. «Неуспешные» люди, напротив, считают, что они не способны повлиять на происходящие с ними события. Успехи и неудачи они склонны приписывать внешним обстоятельствам, случайности (в трудовой деятельности руководству, коллегам, везению). То есть люди, с разными стратегиями профессионального развития обладают различными типами локуса контроля. Работники с продуктивной стратегией демонстрируют большую интернальность [17].

Экстерналы более подвержены манипулированию, они уступчивы и зависимы от мнения (оценок) окружающих. В этом плане экстерналы довольно

исполнительны и способны к эффективной работе под контролем другого человека. Интерналам для повышения эффективности труда, напротив, требуется уединение, возможность проявления инициативы. Такие работники решительны, принципиальны во взаимоотношениях, не боятся риска [37]. Важно учитывать эти особенности при управлении персоналом. Правильное распределение человеческих ресурсов способно значительно увеличить производительность каждого работника в отдельности и всей организации в целом.

В общем, работники с продуктивной стратегией профессионального развития (и, соответственно, интернальным локусом контроля) способны к более успешной самореализации в профессии. Наряду с локусом контроля предпосылками для стратегий профессионального развития выступают характеристики самореализации человека и смысложизненных ориентаций [24]. Отмечается, что стилю руководителя-экстернала более свойственны директивные методы, чаще управление осуществляется на основе негативных санкций. Интерналы, чаще занимают руководящие должности и обладают наибольшим потенциалом для управления [1].

Исходя из характеристик двух типов локуса контроля, компания может набирать персонал соответственно требованиям должности. Особенности людей с тем или иным уровнем субъективного контроля влияют на отношение сотрудников к собственному труду, определяют благоприятные условия трудовой деятельности. К примеру, виды деятельности, где возможна коллективная организация труда или работа под руководством больше подходят для экстерналов. Интерналам, наоборот, больше подходит работа, которая подразумевает индивидуальную деятельность и самостоятельную ответственность за свои действия. Также локус контроля предопределяет потенциал работника как управленца.

3 Эмпирическое исследование связи уровня удовлетворённости трудом, локуса контроля и лояльности сотрудников к организации

3.1 Отбор респондентов для проведения исследования

Для участия в исследовании были привлечены рядовые сотрудники и линейные менеджеры Конструкторского бюро «Искра». Респондентами являются сотрудники интернальной стадии профессионального развития. Данная стадия выбрана по нескольким основаниям:

- во-первых, работники данной стадии проработали в организации более трёх лет и прошли этап адаптации к рабочему месту, коллективу, условиям труда;

- во-вторых, возросла самостоятельность работника и уверенность в своих силах, показатели удовлетворённости стабилизировались, относительно предыдущего периода.

Для исследования были отобраны сотрудники 25-40 лет. Таким образом, было устранено влияние возрастного фактора. Сотрудники более молодого возраста сталкиваются с противоречием ожиданий и реальной ситуации, поэтому возможны большие колебания удовлетворённости трудовой деятельностью. После 45 лет наступает так называемый «кризис середины карьеры», вследствие чего уровень удовлетворённости значительно снижается и стабилизируется к 50 годам [26].

Подбор участников осуществлялся исследователем совместно со специалистом по управлению персоналом в организации. В исследовании приняли участие 45 сотрудников Конструкторского бюро «Искра». Респонденты являются работниками инженерных отделов бюро.

3.2 Описание конструкторского бюро «Искра»

Конструкторское бюро «Искра» основано в 1954 году. На протяжении 62-х лет компания решает множество задач, таких как разработка, изготовление, испытание радиотехнического оборудования, а также внедрение и сопровождение производства новых образцов техники. Ранее компания осуществляла проекты по заказу Министерства обороны. Начиная с 90-х годов компания вышла и на гражданский рынок. «Искра» первая в крае представила пейджинг (систему персонального радиовызова) и систему подвижной радиотелефонной связи, сеть спутниковых станций «Ангара-С» [16].

После 1992 года компания стала выделять направления: направление проектирования и строительства, производство металлоконструкций, центр по продаже, обслуживанию оборудования в области связи и телекоммуникаций. На данный момент компания предоставляет услуги спутниковой связи, интернет и телефонии, радиосвязи, спутникового кабельного телевидения, осуществляет проектные работы, изготавливает металлоконструкции [16].

Благодаря непрерывному развитию компания обеспечила себе высокий рост конкурентоспособности на современном рынке. Значительно расширился список предоставляемых услуг и реализуемых проектов. В компании работают высококлассные специалисты, имеющие опыт реализации проектов различных по своей сложности и масштабу [16]. На данный момент «Искра» входит в тройку самых крупных операторов спутниковой связи России.

В компании сейчас работает более 450 человек. В последние несколько лет штат значительно пополнился молодыми сотрудниками (около 31% от общего числа). Особое внимание уделяется корпоративной культуре организации. Развита система наставничества, помощь в адаптации и обучении новых сотрудников. Компания инвестирует средства в обучение сотрудников в лучших международных компаниях и высших учебных заведениях. Созданы

условия для разработки инновационных технологий, некоторые сотрудники имеют собственные изобретения в области радиотехники и связи [16].

В исследовании приняли участие сотрудники нескольких отделов компании и линейные менеджеры со стажем работы не менее 3-х лет.

3.3 Подбор или создание методик для исследования

Для проведения эмпирического исследования были подобраны следующие методики:

- а) Опросник Уровень субъективного контроля (1984);
- б) Интегральная удовлетворённость трудом (2005);
- в) Опросник организационной лояльности (2003);
- г) Метод математической обработки данных: t-критерий Стьюдента (1908);
- д) Коэффициент ранговой корреляции Спирмена (1904).

а) Опросник «Уровень субъективного контроля [31]. Текст методики приведён в приложении А. Методика основана на концепции Роттера Дж.. Особенность в том, что авторы ввели субшкалы для разных областей жизни (семейные отношения, область неудач, область достижений, межличностные отношения). С помощью методики можно выявить тип локуса контроля индивида (уровень субъективного контроля). Опросник включает 44 пункта и делится на 6 субшкал и общую суммарную шкалу:

- общая интернальность;
- интернальность в области достижений;
- интернальность в области неудач;
- в семейных отношениях;
- в производственных отношениях;
- в межличностных отношениях;
- в отношении здоровья и болезни.

б) Интегральная удовлетворённость трудом. Методика предназначена для оценки удовлетворённости трудом и, как следствие, благополучия индивида в коллективе (текст приведён в приложении Б). Методика состоит из нескольких шкал, отражающих основные аспекты удовлетворённости трудом:

- интерес к работе;
- оценка взаимоотношений с трудовым коллективом;
- оценка взаимоотношений с руководством;
- уровень притязаний в профессии;
- удовлетворённость условиями труда, организацией;
- профессиональная ответственность [38].

в) Опросник организационной лояльности (2003). Создатель оригинальной методики Портер Л. В. с коллегами. Мы используем методику в адаптации Доминьяка В. И., так как она наиболее современная и адаптирована для российского общества. Стимульный материал содержит 15 утверждений, которые необходимо оценить по степени согласия с ними (приложение В).

С помощью методики можно оценить отношение работника к организации, в которой он работает: насколько он предан, заинтересован в развитии организации, разделяет ценности компании, стремится принести пользу организации, гордится своим местом работы [5]. Данная методика отвечает теоретическим основаниям исследования. Доказана её валидность и надёжность.

г) Метод математической обработки данных: t-критерий Стьюдента (1908). Создатель метода – Госсет У. Общее название статистических тестов, имеющих распределение Стьюдента – t-критерий. Данный метод обычно применяют для проверки равенства средних значений двух выборок. Нулевая гипотеза предполагает, что показатели равны (отрицание положения называется гипотезой сдвига). Все виды t-критерия параметрические, они основаны на предположении о нормальности выборки. Используемый метод признан достаточно эффективным. Вычисление производят по формуле (3.1).

$$t = (M_1 - M_2) / \sqrt{m_1^2 + m_2^2} \quad (3.1)$$

где M – значение сравниваемых средних арифметических;

m – величины статистических ошибок средних значений [7, с. 169-172].

д) Коэффициент ранговой корреляции Спирмена (1904). Данный метод относится к числу непараметрических статистических методов. Он позволяет выявить корреляционную связь между изучаемыми феноменами. Связь может быть положительной и отрицательной. Обработка данных осуществляется с помощью ранжирования данных сравниваемых выборок. Далее производится подсчёт по формуле (3.2).

$$r = 1 - ((6 * \Sigma(D^2)) / n * (n^2 - 1)) \quad (3.2)$$

где n – количество ранжируемых показателей;

D – разность между рангами переменных (у каждого респондента);

$\Sigma(D^2)$ – сумма квадратов разностей рангов [7, с. 212-222].

Обоснование выбора методик для проведения исследования:

- Опросник «Уровень субъективного контроля» выявляет локус контроля для различных областей и позволяет выявить общую направленность личности. Методика построена особым образом: на половину утверждений дадут положительный ответ только интерналы, на вторую половину только экстерналы; также утверждения имеют различный эмоциональный окрас (50% негативный, 50% позитивный). Ещё один способ повысить достоверность результатов – использование утверждений не только в первом, но и в третьем лице. Таким образом, благодаря опроснику можно получить честные ответы и, следовательно, достоверный результат.

- Интегральная удовлетворённость трудом. Данная методика уместна в нашем исследовании, поскольку позволяет рассмотреть различные аспекты

удовлетворённости профессиональной деятельностью субъекта. Методика отвечает теоретическим основаниям исследования и включает в себя интересующие нас аспекты.

- Опросник организационной лояльности в адаптации Доминьяка В. И. подходит для исследования, так как считается наиболее точным в переводе. В отличие от предыдущих переводов методика наиболее адаптирована к менталитету российского общества и исключает возможности различных трактовок одного и того же утверждения.

- Метод математической обработки данных: t-критерий Стьюдента подходит для проверки достоверности статистических различий результатов двух выборок притом, что выборки разной численности. Также он подходит для исследования выборок менее 30 человек, достаточно прост в обработке и признан эффективным и достоверным.

- Коэффициент ранговой корреляции Спирмена часто используется для статистической обработки данных в психологических исследованиях. Метод подходит для небольших по численности выборок. Так как метод непараметрический, не требуется проверка данных на нормальность распределения.

3.4 Основные этапы исследования

На первом этапе происходил отбор респондентов для проведения исследования. Совместно со специалистом по управлению персоналом было подобрано 45 сотрудников организации «Искра» подходящих под критерии исследования. Из них 58% женщин и 42% мужчин. 20% являются начальниками отделов и 80% рядовыми сотрудниками. Респонденты являются инженерами конструкторского бюро.

На втором этапе проводилось исследование локуса контроля респондентов. Результаты наглядно представлены на рисунке 1. Данные

приведены в приложении А. На основании полученных данных респонденты были разделены на две группы – интернального и экстернального типа локуса контроля.

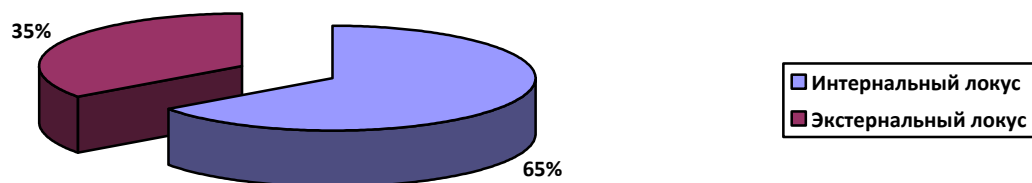


Рисунок 1 – Соотношение типов локуса контроля у респондентов

Интернальный локус контроля имеют 65% респондентов. У 35% экстернальный тип локуса контроля.

Среди начальников отделов (20% от общего числа респондентов) интернальный локус контроля имеют 78%, остальные 22% экстернально направленный локус. Из данных следует, что интерналы более часто занимают высокие должности.

На следующем этапе были получены и проанализированы данные методики «Интегральная удовлетворённость трудом». Для анализа и сравнения выбраны шкалы интереса к работе, удовлетворённости условиями труда, профессиональная ответственность и суммарный показатель удовлетворённости трудом. Данные респондентов приведены в приложении Б. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели общего уровня удовлетворённости трудом респондентов

Группа респондентов	Высокий показатель	Средний показатель	Низкий показатель
1. Интерналы	100%	–	–
2. Экстерналы	94%	6%	–

Из результатов видно, что:

- у 100% интерналов и у 94% экстерналов высокий общий показатель удовлетворённости трудом. Такой результат возможен в случае, если большинство аспектов трудовой деятельности удовлетворяют субъекта полностью. В данном случае можно судить о том, что организация создала хорошие условия для труда, стиль руководства удовлетворяет работников.

- у 6% экстерналов средний показатель удовлетворённости трудом. Такой результат означает, что некоторые аспекты трудовой деятельности не полностью удовлетворяют субъекта.

- Низких показателей не выявлено.

Далее производился анализ данных по выбранным шкалам. Полная таблица с данными приведена в приложении Б. Для удобства интерпретации данных соотношение результатов по шкалам приведено внутри каждой группы.

- Шкала «Интерес к работе». Данные о соотношении показателей в группах с разным типом локуса контроля приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Соотношение высоких, средних и низких показателей по шкале «Интерес к работе»

Группа респондентов	Высокий показатель, %	Средний показатель, %	Низкий показатель, %
1. Интерналы	76	24	-
2. Экстерналы	81	13	6

Ниже наглядно изображены результаты групп респондентов с разными типами локуса контроля (рисунок 2).

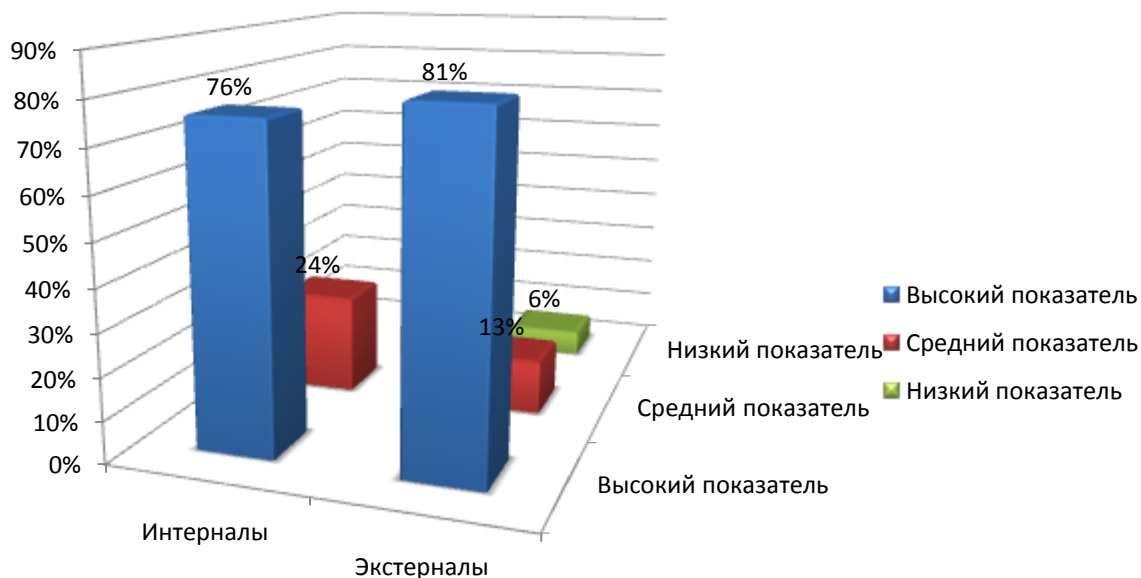


Рисунок 2 – Соотношение показателей «Интереса к работе» у групп с интернальным и экстернальным локусом контроля

Из приведённых данных следует, что:

- у 76% интерналов выражен высокий показатель интереса к работе. Это означает, что респондент заинтересован в том, что делает, мотивирован на трудовую деятельность. Работа объективно может доставлять удовольствие. Такой же результат у 81% экстерналов.

- у 24% интерналов средний показатель интереса к работе. Такой результат также говорит о заинтересованности респондентов в своей профессиональной деятельности и мотивация к труду (чуть ниже, чем у первой группы). Такой результат обнаружен у 13% экстерналов.

- у 6% экстерналов выявлен низкий показатель интереса к работе. Соответственно респондент не имеет выраженной мотивации к труду и

соответственно не имеет высокого показателя общей удовлетворённости трудом. У интерналов низких показателей не выявлено.

- Шкала «Удовлетворённости условиями труда». Данные о соотношении показателей в группах с разным типом локуса контроля приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Соотношение высоких, средних и низких показателей по шкале «Удовлетворённости условиями труда»

Группа респондентов	Высокий показатель, %	Средний показатель, %	Низкий показатель, %
1. Интерналы	76	21	3
2. Экстерналы	69	12	19

Ниже наглядно изображены результаты групп респондентов с разными типами локуса контроля (рисунок 3).

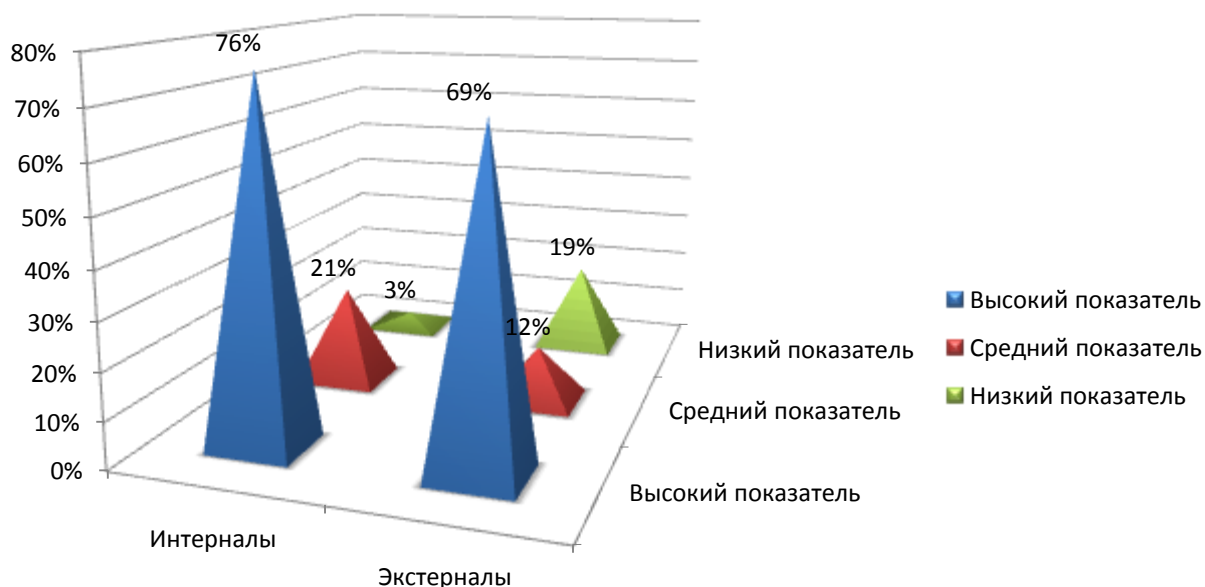


Рисунок 3 - Соотношение показателей «Удовлетворённости условиями труда» у групп с интернальным и экстернальным локусом контроля

Из приведённых данных следует, что:

- у 76% интерналов и 69% экстерналов выражен высокий показатель удовлетворённости условиями труда. Данная шкала имеет большое значение при оценке общей удовлетворённости. Условия и организация труда данных респондентов полностью устраивают и способствуют выполнению профессиональных задач.

- у 21% интерналов выявлен средний показатель удовлетворённости условиями труда. Такой результат возможен, если респондента не устраивает какой-либо оцениваемый компонент (расположение рабочего места, время работы, количество нагрузки). Такой же результат у 12% экстерналов.

- 19% экстерналов оценили свою удовлетворённость ниже среднего. Эти респонденты неудовлетворены общими условиями труда и организацией работы в компании. Низких показателей у группы интерналов значительно меньше – 3%.

- Шкала «Профессиональная ответственность». Данные о соотношении показателей в группах с разным типом локуса контроля приведены в таблице 4.

Таблица 4 – Соотношение высоких, средних и низких показателей по шкале «Профессиональная ответственность»

Группа респондентов	Высокий показатель, %	Средний показатель, %	Низкий показатель, %
1. Интерналы	31	59	10
2. Экстерналы	38	43	19

Ниже наглядно изображены результаты групп респондентов с разными типами локуса контроля (рисунок 4).



Рисунок 4 - Соотношение показателей «Профессиональной ответственности» у групп с интернальным и экстернальным локусом контроля

Из приведённых данных следует, что:

- 31% интерналов имеют высокие показатели профессиональной ответственности. Такой результат свидетельствует о склонности приписывать себе (навыки, способности, мотивация) ответственность за все производственные отношения и происшествия. Субъект готов отвечать за всё, что он делает на работе, в своих профессиональных неудачах он будет винить себя. Аналогичный результат у 38% экстерналов.

- у 59 % интерналов и 43% экстерналов выявлен средний уровень профессиональной ответственности. Данный результат говорит о том, что субъект не имеет тенденции к приписыванию ответственности себе или внешним обстоятельствам. Данная группа склонна принимать решение в зависимости от ситуации. Например, в случае успеха, субъект посчитает ситуацию своей заслугой, а в случае неудачи припишет ответственность внешним факторам (плохие условия, злой начальник).

- 19% экстерналов оценили свою профессиональную ответственность на низком уровне. Такие респонденты склонны видеть причины всего происходящего вовне. Как в случае успеха, так и в случае неудачи субъект увидит причину в судьбе, чьей-то помощи или, наоборот, помехах со стороны коллег. Низких показателей у интерналов меньше – 10%

На следующем этапе были получены и проанализированы данные организационной лояльности респондентов («Опросник организационной лояльности»). Данные респондентов приведены в Приложении В. Результаты наглядно изображены на рисунке 5.

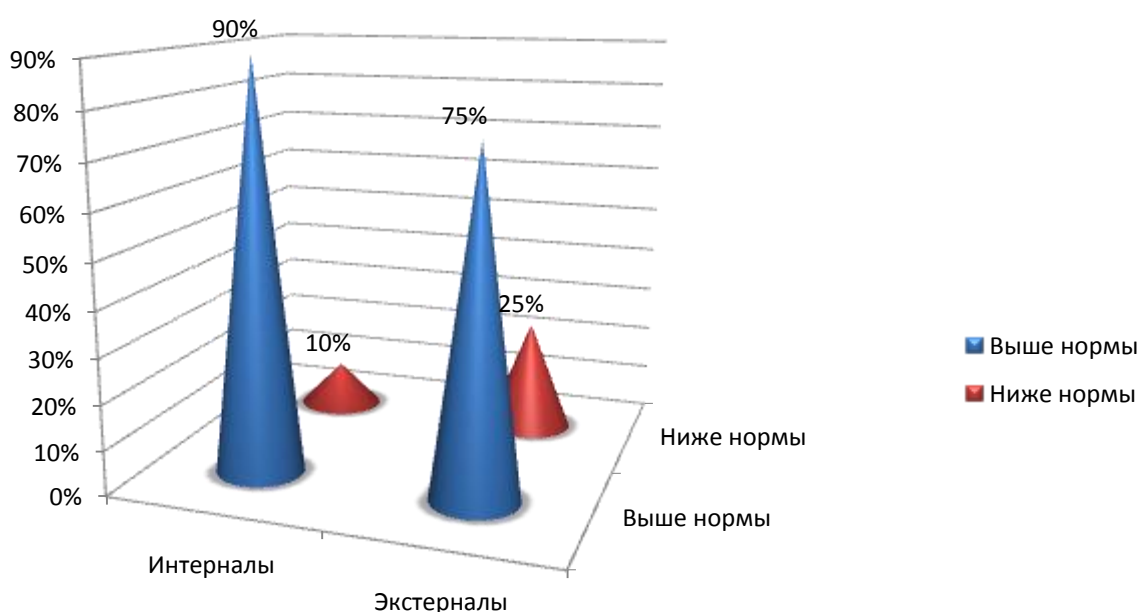


Рисунок 5 - Соотношение показателей организационной лояльности у групп с интернальным и экстернальным локусом контроля

Из приведённых данных видно, что:

- 90% интерналов лояльны к организации в которой работают. Соответственно они преданы компании, заинтересованы в её развитии, проявляют личную инициативу (помимо обязанностей), стремятся принести

компании пользу. Эти респонденты испытывают гордость за то, что работают в данной организации. Аналогичный результат у 75% экстерналов.

- 10% интерналов нелояльны к своей организации. Они ограничиваются выполнением круга своих обязанностей, не склонны к проявлению инициативы, не заинтересованы в развитии организации. Нелояльных экстерналов больше - 25%.

3.5 Статистический анализ данных

На данном этапе производилась статистическая обработка данных и проверка выдвинутых гипотез. Обработка осуществлялась посредством метода t-критерия Стьюдента и метода определения коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Данные методы подходят для выборок менее 30 человек, их применение возможно при неравнозначности выборок. Все вычислительные операции производились в программе Microsoft Excel.

- Определение статистических различий между группами с разным типом локуса контроля по общему показателю уровня удовлетворённости трудом.

Интерналы: $M1 = 19,79$; $m1 = 0,44$.

Экстерналы: $M2 = 18,25$; $m2 = 0,62$.

$df = (29+16)-2 = 43$

$t_{эмп.} = 2,03$;

$t_{эмп.} > t_{кр}$, при уровне значимости 0,05, следовательно, между группами есть статистически значимые различия. Показатели уровня удовлетворённости трудом в группе интерналов статистически достоверно выше, чем в группе экстерналов.

- Определение статистических различий показателей лояльности к организации между группами с разным типом локуса контроля.

Интерналы: $M1 = 4,8$; $m1 = 0,14$.

Экстерналы: $M2 = 4,45$; $m2 = 0,24$.

$$df = (29+16)-2 = 43$$

$$t_{\text{эмп.}} = 1,52;$$

$t_{\text{эмп.}} < t_{\text{кр}}$, при любом уровне значимости, следовательно, значимых различий между выборками нет. Все различия случайны.

- Определение статистических различий показателей интереса к работе между группами с разным типом локуса контроля.

$$\text{Интерналы: } M1 = 3,86; m1 = 0,11.$$

$$\text{Экстерналы: } M2 = 3,94; m2 = 0,2.$$

$$df = (29+16)-2 = 43$$

$$t_{\text{эмп.}} = 0,38;$$

$t_{\text{эмп.}} < t_{\text{кр}}$, при любом уровне значимости, следовательно, статистически значимых различий между выборками нет. Все различия случайны.

- Определение статистических различий показателей удовлетворённости условиями труда между группами с разным типом локуса контроля.

$$\text{Интерналы: } M1 = 3,1; m1 = 0,18.$$

$$\text{Экстерналы: } M2 = 2,94; m2 = 0,27.$$

$$df = (29+16)-2 = 43$$

$$t_{\text{эмп.}} = 0,05;$$

$t_{\text{эмп.}} < t_{\text{кр}}$, при любом уровне значимости, следовательно, статистически значимых различий между выборками нет. Все различия случайны.

- Определение статистических различий показателей профессиональной ответственности между группами с разным типом локуса контроля.

$$\text{Интерналы: } M1 = 1,21; m1 = 0,12.$$

$$\text{Экстерналы: } M2 = 1,19; m2 = 0,19.$$

$$df = (29+16)-2 = 43$$

$$t_{\text{эмп.}} = 0,09;$$

$t_{\text{эмп.}} < t_{\text{кр}}$, при любом уровне значимости, следовательно, статистически значимых различий между выборками нет. Все различия случайны.

- Выявление корреляционной связи контроля с уровнем удовлетворённости трудом.

$$n = 45.$$

$$p = 2,009 * \sqrt{(1 - 0,354^2) / (45 - 2)} = 0,28.$$

$t_{кр.} < p$, при уровне значимости 0,05, следовательно, коэффициент корреляции статистически значим, корреляционная связь между показателями значима. Связь прямая.

- Выявление корреляционной связи уровня субъективного контроля с показателем лояльности к организации.

$$n = 45.$$

$$p = 2,009 * \sqrt{(1 - 0,244^2) / (45 - 2)} = 0,3.$$

$t_{кр.} > p$, при уровне значимости 0,05. Следовательно, коэффициент корреляции статистически не значим, корреляционная связь между показателями не значима.

3.6 Выводы по проведённому исследованию

- В ходе теоретического исследования источников были проанализированы основные понятия: «локус контроля», «удовлетворённость трудом», «лояльность к организации». Лocus контроля рассматривается, как интегральная характеристика личности и коррелирует со многими сфера жизни: семейная, профессиональная, межличностная и так далее. В данном исследовании выявлялась связь типа локуса контроля с трудовой деятельностью. Категория «лояльность» в большинстве концепций подразумевает под собой не только не нанесение вреда, но и принесение пользы организации.

- Так же были выделены основные факторы, влияющие на удовлетворённость трудовой деятельностью у сотрудников организации. К их числу относятся условия трудовой деятельности, заработная плата,

взаимоотношения в коллективе и с руководителем предприятия, возможности продвижения в карьере.

- В ходе анализа исследований по проблеме локуса контроля было выявлено влияние локуса на профессиональную деятельность субъекта. Описаны основные характеристики работников с интернальным и экстернальным локусом контроля, положительные и отрицательные черты каждого из них.

- Исходя из статистического анализа эмпирических данных, можно сделать вывод о выдвигаемых гипотезах:

Первая гипотеза подтвердилась. Показатели уровня удовлетворённости трудом у сотрудников с интернальным локусом контроля выше, чем у сотрудников с экстернальным локусом. Результат достоверно подтверждён. Таким образом, можно сделать заключение о влиянии локуса контроля на уровень удовлетворённости трудом у сотрудников организации.

Вторая гипотеза не подтвердилась. Показатели лояльности к организации у интернальной и экстернальной групп не имеют значимых различий. Сотрудники обеих групп имеют как высокие, так и низкие показатели организационной лояльности. Вероятно, тип локуса контроля не влияет на формирование организационной лояльности персонала.

Третья гипотеза не подтвердилась. Статистически значимых различий в показателях интереса к работе, удовлетворённости условиями труда, профессиональной ответственности у групп с разным типом локуса контроля не выявлено. Такой результат может быть связан с эффективной организацией труда, компания создала хорошие условия труда и сотрудники удовлетворены большинством аспектов трудовой деятельности.

Четвёртая гипотеза подтвердилась частично. Выявлена прямая связь локуса контроля с уровнем удовлетворенности трудом. Соответственно, работники с интернальным локусом контроля имеют более высокий уровень удовлетворённости трудом, чем работники с экстернальным локусом контроля.

Такой результат подтверждается психологическими характеристиками, присущими интернальному и экстернальному типам локуса контроля. Положение о связи локуса контроля с организационной лояльностью не подтвердилось. Это может быть связано с социально-психологической природой лояльности к организации. Помимо психологических (внутренних) факторов на формирование лояльности влияют и социальные.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблеме удовлетворённости трудом посвящено немало исследовательских работ. Само понятие определяется как психическое состояние работника, которое формируется под воздействием множества факторов. В нашей работе проводилось исследование влияния типа локуса контроля на уровень удовлетворённости трудом и организационную лояльность сотрудников организации. Из теоретического анализа следует вывод об особенностях работников с разными типами локуса контроля. К их различиям относятся, например, предпочтение индивидуального или коллективного труда, самостоятельность, либо подчинение прямым указаниям начальства. Следовательно, работников можно принимать в организацию соответственно требованиям должности, предоставляемым условиям труда. Лояльные к организации сотрудники являются залогом успешности компании, такие работники нацелены на повышение эффективности своего труда и работы организации в целом.

Исследование проводилось на базе Конструкторского бюро «Искра». В результате проведённого эмпирического исследования удалось выявить прямую связь локуса контроля с уровнем удовлетворённости трудом у сотрудников. Работники с оптимальным уровнем удовлетворённости способны на большую производительность. Связь локуса контроля с организационной лояльностью не подтверждена.

В результате исследования могут быть даны рекомендации по использованию методики определения уровня субъективного контроля при приёме сотрудников в организацию. Знание о типе локуса контроля поможет оптимизировать систему подбора персонала и более эффективно управлять человеческими ресурсами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Бодалев, А. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В.В. Столин. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 440 с.
- 2 Бюссинг, А. Управление человеческими ресурсами / А. Бюссинг ; под ред. М. Пула, М. Уорнера. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 1200 с.
- 3 Головин, С. Ю. Словарь практического психолога / С. Ю. Головин. – Минск : Харвест, 1998. – 800 с.
- 4 Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология: учебник для вузов / Л. Джуэлл. – Изд. 4-е. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 720 с.
- 5 Доминьяк, В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук : 19.00.05 / Доминьяк Владислав Игоревич. – Санкт-Петербург, 2006. – 281 с.
- 6 Елисеев, О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. – Санкт Петербург : Питер, 2001. – 560 с.
- 7 Ермолаев, О. Ю. Математическая статистика для психологов / О. Ю. Ермолаев. – Изд. 2-е, испр. – Москва : Московский психолого-социальный институт Флинта, 2003. – 336 с.
- 8 Желнова, О. Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / О. Д. Желнова // Сборник статей магистрантов, выпуск 1. – Санкт-Петербург, 2012. – С. 36-38.
- 9 Живаев, Н. Г. Социально-психологические закономерности и взаимосвязи адаптации студентов с образом вуза: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук : 19.00.05 / Живаев Николай Геннадьевич. – Ярославль, 2009. – 25 с.
- 10 Ильясов, Ф. Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворённости трудом / Ф. Н. Ильясов // Социологический журнал. – 2013. – №3. – С. 130-138.

- 11 Ильясов, Ф. Н. Удовлетворенность трудом: анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением / Ф. Н. Ильясов ; под ред. В.Г. Андреевкова. – Ашхабад : Ылым (Наука), 1988. - 100 с.
- 12 Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2004. – 304 с.
- 13 Колосовская, Н. В. Исследование удовлетворённости трудом персонала (на примере сферы услуг) / Н. В. Колосовская // Вектор науки ТГУ. – Тольятти, 2011. – №3 (17). – С. 184-187.
- 14 Кондаков, И. М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / И. М. Кондаков, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. – Москва : Педагогика, 1989. – №5. – С. 158-164.
- 15 Кондратьев, М. Ю. Азбука социального психолога-практика / М. Ю. Кондратьев, В. А. Ильин. – Москва : ПЕР СЭ, 2007. – 464 с.
- 16 Конструкторское бюро «Искра» [Электронный ресурс] : «Искра» - группа компаний // официальный сайт компании. – Режим доступа: <http://iskrskb.ru/company/about/>.
- 17 Коростылёва, Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылёва. – Санкт-Петербург : Речь, 2005. – 222 с.
- 18 Корсини, Р. Психологическая энциклопедия / Р. Корсини, А. Ауэрбах. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 1813 с.
- 19 Кузнецов, С. А. Большой толковый словарь / С. А. Кузнецов ; под ред. С. А. Кузнецова. – Санкт-Петербург : Норинт, 2000. – 1536 с.
- 20 Лалу, Ф. Открывая организации будущего / Ф. Лалу ; под. ред. Е. Голуб. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 432 с.
- 21 Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность: монография / А. Н. Леонтьев. – Москва : Политиздат, 1975. – 352 с.
- 22 Локус контроля [Электронный ресурс] : Psylab.info // Энциклопедия психодиагностики. – Режим доступа: http://psylab.info/Локус_контроля.

23 Малиц, Е. М. Лояльность персонала в организации как объект социологического анализа / Е. М. Малиц // Известия Саратовского университета. – Саратов, 2012. – Т. 12, №3. – С. 57-60.

24 Малова, О. В. Взаимосвязи индивидуально-психологических свойств в структуре комплекса предпосылок и коррелятов стратегии профессионального развития / О. В. Малова, И.А. Мироненко // Вестник Ленинградского университета им. А. С. Пушкина. – 2014. – Т. 5, №1. – С. 51-63.

25 Мещеряков, Б. Большой психологический словарь / Сост. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – Москва : Олма-пресс, 2004. – 672 с.

26 Мисюрина, А. Ш. Основные факторы удовлетворённости трудом на крупном предприятии / А. Ш. Мисюрина // Университет им. В. И. Вернадского. – 2011. – №4 (35). – С. 283-291.

27 Молевич, Е. Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии / Е. Ф. Молевич // Социологические исследования. – 2001. – №7. – С. 38-41.

28 Нозикова, Н. В. Материнская и семейно-ориентированная направленность девушек 15-22 лет: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук : 19.00.05 / Нозикова Наталья Валентиновна. – Хабаровск, 2005. – 26 с.

29 Носкова, О. Г. Психология труда / О. Г. Носкова ; под ред. Е. А. Климова. – Москва : Академия, 2004. – 384 с.

30 Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов ; под ред. Л. И. Скворцова. – Изд. 26-е, испр. и доп. – Москва : Оникс, 2009. – 1376 с.

31 Опросник «Уровень субъективного контроля» [Электронный ресурс] : Psylab.info // Энциклопедия психодиагностики. – Режим доступа: http://psylab.info/Опросник_Уровень_субъективного_контроля.

- 32 Пряжников, Н. С. Психологический смысл труда: учеб. пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» / Н. С. Пряжников. – Москва : Институт практической психологии, 1997. – 352 с.
- 33 Пряжников, Н. С. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – Изд. 5-е. – Москва : Издательский центр «Академия», 2009.
- 34 Реан, А. А. Психология личности / А. А. Реан. – Санкт-Петербург: Питер, 2013. – 288 с.
- 35 Семёнов, М. Ю. Удовлетворение и удовлетворённость / М. Ю. Семёнов // Омский научный вестник. – Омск, 2000. – №13. – С. 154-156.
- 36 Соловейчик, А. В. Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию / А. В. Соловейчик // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2010. – №125. – С. 93-97.
- 37 Тест на локус контроля Роттера [Электронный ресурс] : Psylab.info // Энциклопедия психодиагностики. – Режим доступа: http://psylab.info/Тест_на_локус_контроля_Роттера.
- 38 Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва: Издательство Института Психотерапии, 2002. – 339 с.
- 39 Хагур, Ф. Р. Категория Удовлетворённость трудом в социологическом измерении / Ф. Р. Хагур // Теория и практика общественного развития. – 2011. – №8. – С. 82-84.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Опросник «Уровень субъективного контроля» (УСК) и данные респондентов

Уважаемые участники!

ФИО _____

Возраст _____ Стаж _____ Должность _____

Внимательно прочитайте каждое из утверждений, приведенных ниже. Отметьте справа в таблице степень согласия с каждым из утверждений:

-3 – не согласен полностью

-2 – не согласен частично

-1 – скорее не согласен, чем согласен

+1 – скорее согласен, чем не согласен

+2 – согласен частично

+3 – согласен полностью

В таблице А.1 приведён список утверждений методики «УСК».

Таблица А.1 – Бланк методики «УСК»

№	Утверждение	Оценка					
		+3	+2	+1	-1	-2	-3
1	Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от личных способностей и усилий						
2	Большинство разводов происходит из-за того, что люди не захотели приспособиться друг к другу						
3	Болезнь — дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь						
4	Люди оказываются одиночками из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим						
5	Осуществление моих желаний часто зависит от везения						
6	Бесполезно прилагать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей						
7	Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов						
8	Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной						
9	Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность						
10	Мои отметки в школе больше зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий						
11	Когда я строю планы, то, в общем, верю, что смогу осуществить их						

Продолжение приложения А

Продолжение таблицы А.1

№	Утверждение	Оценка					
		+3	+2	+1	-1	-2	-3
12	То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий						
13	Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства						
14	Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут						
15	То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими						
16	Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители						
17	Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни						
18	Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства						
19	Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности						
20	В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной						
21	Жизнь людей зависит от стечения обстоятельств						
22	Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать						
23	Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной болезней						
24	Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле						
25	В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают						
26	Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье						
27	Если очень захочу, я смогу расположить к себе любого						
28	На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными						
29	То, что со мной случается, — дело моих рук						
30	Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе						
31	Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий						
32	Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, чего я хочу						
33	В неприятностях и неудачах, происходивших в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам						
34	Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать						
35	В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой						

Продолжение приложения А

Окончание таблицы А.1

№	Утверждение	Оценка					
		+3	+2	+1	-1	-2	-3
36	Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения						
37	Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи						
38	Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим						
39	Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу						
40	К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания						
41	В семейной жизни бывают ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании						
42	Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя						
43	Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей						
44	Большинство неудач в моей жизни произошло от незнания или лени и мало зависели от везения или невезения						

Данные респондентов представлены в таблице А.2.

Таблица А.2 – Показатели уровня субъективного контроля у респондентов

Участник	Балл / стен	Локус контроля
P1	19 / 4 стена	Экстернальный
P2	39 / 6 стен	Интернальный
P3	62 / 8 стен	Интернальный
P4	30 / 5 стен	Экстернальный
P5	82 / 10 стен	Интернальный
P6	15 / 4 стена	Экстернальный
P7	30 / 5 стен	Экстернальный
P8	9 / 3 стена	Экстернальный
P9	0 / 3 стена	Экстернальный
P10	78 / 9 стен	Интернальный
P11	44 / 6 стен	Интернальный
P12	77 / 9 стен	Интернальный
P13	73 / 9 стен	Интернальный
P14	57 / 8 стен	Интернальный
P15	39 / 6 стен	Интернальный
P16	21 / 4 стена	Экстернальный
P17	37 / 6 стен	Интернальный
P18	58 / 8 стен	Интернальный
P19	27 / 5 стен	Экстернальный
P20	17 / 4 стена	Экстернальный
P21	88 / 10 стен	Интернальный

Окончание приложения А

Окончание таблицы А.2

Участник	Балл / стен	Локус контроля
P22	58 / 8 стен	Интернальный
P23	28 / 5 стен	Экстернальный
P24	27 / 5 стен	Экстернальный
P25	68 / 8 стен	Интернальный
P26	31 / 5 стен	Экстернальный
P27	45 / 7 стен	Интернальный
P28	47 / 7 стен	Интернальный
P29	50 / 7 стен	Интернальный
P30	80 / 10 стен	Интернальный
P31	49 / 7 стен	Интернальный
P32	103 / 10 стен	Интернальный
P33	37 / 6 стен	Интернальный
P34	14 / 4 стена	Экстернальный
P35	64 / 8 стен	Интернальный
P36	56 / 7 стен	Интернальный
P37	76 / 9 стен	Интернальный
P38	67 / 8 стен	Интернальный
P39	17 / 4 стена	Экстернальный
P40	39 / 6 стен	Интернальный
P41	37 / 6 стен	Интернальный
P42	41 / 6 стен	Интернальный
P43	20 / 4 стена	Экстернальный
P44	0 / 3 стена	Экстернальный
P45	37 / 6 стен	Интернальный

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика «Интегральная удовлетворённость трудом» и данные респондентов

ФИО _____

Возраст _____ Стаж _____ Должность _____

Инструкция: Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для Вас.

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
 - a) да;
 - b) отчасти;
 - c) нет.
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
 - a) да;
 - b) отчасти;
 - c) нет.
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
 - a) да;
 - b) не со всеми;
 - c) нет.
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
 - a) да;
 - b) не всегда;
 - c) нет.
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
 - a) да;
 - b) отчасти;
 - c) нет.
6. В работе меня, прежде всего, привлекает возможность узнавать что-то новое:
 - a) да;
 - b) время от времени;
 - c) нет.

Продолжение приложения Б

7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
 - a) да;
 - b) не уверен;
 - c) нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
 - a) да;
 - b) что-то среднее;
 - c) нет.
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу:
 - a) да;
 - b) среднее;
 - c) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
 - a) да;
 - b) редко;
 - c) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
 - a) да;
 - b) среднее;
 - c) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
 - a) да;
 - b) время от времени;
 - c) нет.
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
 - a) да;
 - b) не совсем;
 - c) нет.
14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:
 - a) да;
 - b) иногда;
 - c) нет.
15. Меня редко поощряют за работу:
 - a) да;
 - b) иногда;

Продолжение приложения Б

- с) нет;
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:
- а) да;
 б) может быть;
 с) нет.
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:
- а) да;
 б) иногда;
 с) нет.
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:
- а) да;
 б) не совсем;
 с) нет.

Ключ для обработки представлен в таблицах Б.1, Б.2.

Таблица Б.1 – Ключ методики «Интегральная удовлетворённость трудом»

Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.	28

Таблица Б.2 – Дешифратор ответов к ключу

Утверждения	Варианты ответов			Утверждения	Варианты ответов		
	a	b	c		a	b	c
1	2	1	0	10	2	1	0

Продолжение приложения Б

Окончание таблицы Б.2

Утверждения	Варианты ответов			Утверждения	Варианты ответов		
	a	b	c		a	b	c
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Данные, полученные в ходе исследования, приведены в таблице Б.3.

Таблица Б.3 - Показатели удовлетворённости трудом сотрудников организации

Участник	Инте-рес к работ е (6)	Удовл. достиже-ниями в работе (4)	Удовл. взаимоотношениями с сотрудниками (6)	Удовл. взаимоотношениями с руководством (6)	Уровень притязаний в проф. деятельности (4)	Предпоч-тение выполняе-мой работы высокому заработку (4)	Удовл. услови-ями труда (4)	Профес-сиональ-ная ответст-венность (2)	Общая удовл. трудом (28)
P1	5	<u>1</u>	6	3	4	<u>1</u>	<u>1</u>	0	17
P2	4	4	5	3	2	3	0	2	21
P3	4	4	5	6	<u>1</u>	0	3	1	18
P4	4	4	6	3	3	<u>1</u>	4	2	23
P5	4	3	5	3	3	3	3	1	20
P6	4	4	5	4	2	2	3	1	19
P7	4	4	6	5	2	3	3	2	23
P8	4	4	5	4	<u>1</u>	3	<u>1</u>	0	18
P9	4	3	4	3	<u>1</u>	2	3	2	17
P10	4	4	6	6	2	2	4	0	21
P11	4	3	4	<u>2</u>	2	3	4	1	18
P12	3	4	5	3	2	2	2	1	18
P13	5	4	6	5	3	2	3	2	24
P14	4	4	5	4	2	3	2	2	20
P15	4	4	5	5	<u>1</u>	2	4	1	20
P16	4	<u>1</u>	6	<u>2</u>	2	2	3	2	17
P17	4	4	6	5	2	2	4	1	22
P18	3	3	6	4	<u>1</u>	2	3	1	17
P19	4	4	5	6	2	2	2	1	19
P20	5	4	3	4	<u>1</u>	2	3	1	17
P21	4	4	5	3	2	3	4	2	22
P22	4	3	3	4	<u>1</u>	<u>1</u>	4	1	16
P23	4	3	5	3	2	2	2	1	17
P24	4	3	6	4	0	2	4	1	17

Окончание приложения Б

Окончание таблицы Б.3

Участник	Инте-рес к работе (6)	Удовл. достижениями в работе (4)	Удовл. взаимоотношениями с сотрудниками (6)	Удовл. взаимоотношениями с руководством (6)	Уровень притязаний в проф. деятельности (4)	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку (4)	Удовл. условиями труда (4)	Профессиональная ответственность (2)	Общая удовл. трудом (28)
P25	3	3	6	4	3	1	3	1	19
P26	2	1	6	6	2	1	2	1	14
P27	5	4	6	3	1	1	3	1	19
P28	4	4	5	4	2	1	2	2	17
P29	3	3	5	5	3	1	2	2	17
P30	4	4	4	4	3	1	4	1	21
P31	4	4	6	4	4	3	3	1	24
P32	4	2	6	4	2	3	4	1	23
P33	4	4	5	3	2	2	4	1	17
P34	5	3	5	2	1	2	4	1	18
P35	4	4	6	5	2	2	3	0	20
P36	3	3	6	3	2	1	4	1	19
P37	4	4	6	6	3	3	4	1	23
P38	5	4	5	2	1	2	3	2	16
P39	3	4	6	2	2	1	4	0	19
P40	3	4	5	5	3	2	4	2	22
P41	4	4	6	6	3	1	2	2	22
P42	4	4	6	3	2	2	3	0	20
P43	4	3	6	4	2	1	4	2	21
P44	3	2	6	2	2	3	2	1	16
P45	3	4	5	3	2	1	2	1	18
Высокий показатель Средний показатель Низкий показатель									

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика определения организационной лояльности и данные респондентов

Уважаемые участники!

ФИО _____

Возраст _____ Стаж _____ Должность _____

Инструкция: Ниже представлена серия утверждений, отражающих возможное отношение человека к организации, в которой он работает. С уважением к Вашим чувствам по отношению к той организации, в которой Вы сейчас работаете, мы просим Вас указать степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением, выбрав один из семи вариантов ответа рядом с каждым утверждением.

В таблице В.1 приведён список утверждений, которые оценивались респондентами.

Таблица В.1 – Бланк ответов опросника «Организационной лояльности»

№	Утверждение	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Не имею определенного мнения	Скорее согласен	Согласен	Абсолютно согласен
1	Я готов работать сверхурочно на благо организации.							
2	Я рассказываю моим друзьям о том, как хорошо работать в организации.							
3	Я не сильно предан организации.							
4	Я согласен почти на любую работу для того, чтобы остаться в организации.							
5	Я нахожу, что мои ценности и ценности организации очень схожи.							
6	Я горжусь тем, что могу сказать: «Я – часть организации».							
7	Аналогичную работу я могу выполнять в другой организации не хуже, чем в этой.							
8	Ради организации я готов повышать производительность своего труда.							
9	Даже незначительного уменьшения моей заработной платы было бы достаточно для ухода из организации.							
10	Я рад, что выбрал именно эту организацию из тех, которые рассматривал при устройстве на работу.							

Продолжение приложения В

Окончание таблицы В.1

№	Утверждение	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Не имею определенного мнения	Скорее согласен	Согласен	Абсолютно согласен
11	Преданность организации вряд ли сулит много выгод.							
12	Часто мне трудно согласится с политикой организации в отношении ее сотрудников.							
13	Я действительно забочусь о судьбе организации.							
14	Для меня это лучшая из всех организаций, в которых я работал.							
15	Решение о работе в организации было ошибкой с моей стороны.							

Ключ:

В методике 7-балльная шкала, при этом для пунктов 1, 2, 4, 5, 6, 8, 10, 13, 14:

"абсолютно не согласен" – 1

"не согласен" - 2

"скорее не согласен" - 3

"не имею определенного мнения" - 4

"скорее согласен" - 5

"согласен" - 6

"абсолютно согласен" - 7;

Для пунктов 3, 7, 9, 11, 12, 15:

"абсолютно не согласен" - 7

"не согласен" - 6

"скорее не согласен" - 5

"не имею определенного мнения" - 4

"скорее согласен" - 3

"согласен" - 2

"абсолютно согласен" - 1.

Продолжение приложения В

Все значения суммируются и делятся на 15 (считаем среднее арифметическое).

В таблице В.2 представлены данные, полученные в ходе исследования.

Таблица В.2 - Показатели организационной лояльности сотрудников

Участник	Общий балл	Оценка результата
P1	3,8	Ниже нормы
P2	5,8	Высокий показатель
P3	5,1	Высокий показатель
P4	5,7	Высокий показатель
P5	5,6	Высокий показатель
P6	4,2	Высокий показатель
P7	4,7	Высокий показатель
P8	2,9	Ниже нормы
P9	4,6	Высокий показатель
P10	5,6	Высокий показатель
P11	5,2	Высокий показатель
P12	4,2	Высокий показатель
P13	5,4	Высокий показатель
P14	4,8	Высокий показатель
P15	5,6	Высокий показатель
P16	2,9	Ниже нормы
P17	5	Высокий показатель
P18	5,2	Высокий показатель
P19	6,1	Высокий показатель
P20	4,4	Высокий показатель
P21	5,2	Высокий показатель
P22	3,4	Ниже нормы
P23	4,2	Высокий показатель
P24	6,2	Высокий показатель
P25	4,4	Высокий показатель
P26	4,4	Высокий показатель
P27	4,2	Высокий показатель
P28	3,1	Ниже нормы
P29	3,8	Ниже нормы
P30	5	Высокий показатель
P31	5,4	Высокий показатель
P32	5,2	Высокий показатель
P33	6	Высокий показатель
P34	4,9	Высокий показатель
P35	4	Высокий показатель
P36	4,2	Высокий показатель
P37	5,4	Высокий показатель
P38	4,2	Высокий показатель

Окончание приложения В

Окончание таблицы В.2

Участник	Общий балл	Оценка результата
P39	3,9	Ниже нормы
P40	5,6	Высокий показатель
P41	4,4	Высокий показатель
P42	4,2	Высокий показатель
P43	4,1	Высокий показатель
P44	4,2	Высокий показатель
P45	4,1	Высокий показатель