

РЕЦЕНЗИЯ

на диссертацию на соискание степени магистра психологии по направлению 030300 «Психология» по теме «**Факторы организационной и профессиональной приверженности**» выполненную студенткой факультета психологии Санкт-Петербургского государственного университета
Паршенковой Екатерины Андреевны

Актуальность работы Е.А. Паршенковой не вызывает сомнений. Исследование различий в факторах организационной и профессиональной приверженности в российских условиях представляет определенный научный интерес, в первую очередь, с точки зрения изучения соотношения различных видов приверженности (к различным фокусам, объектам) и их совместного влияния на такие значимые для организации показатели, как производительность труда, текучесть, абсентеизм и т.п.

Работа по формальным признакам соответствует требованиям, предъявляемым к магистерским диссертациям: имеется введение, теоретическая и методическая части, описание результатов исследования и их обсуждение, список литературы из 63 источников (из них 26 на иностранных языках), аннотация на русском и английском языках. Объем работы всего 105 стр. Тема работы соответствует предметной области организационно-психологических исследований.

Во введении автором обоснована актуальность исследования, отмечена новизна, цель, задачи и гипотеза. Целью работы является исследование факторов организационной и профессиональной приверженности. Автором была выдвинута гипотеза о том, что факторы организационной и профессиональной приверженности фитнес-тренеров и программистов имеют различия. При этом предполагается, что у фитнес-тренеров будет преобладать организационная приверженность, а у программистов – профессиональная.

В первой главе автор определяет понятие «приверженность», рассматривает различные подходы к приверженности и схожим конструктам, выделяет факторы организационной и профессиональной приверженности. В качестве базовой модели для исследования организационной и профессиональной приверженности автором принимается трехкомпонентная модель Дж. Мейера и Н. Аллен.

Во второй главе дано методическое обоснование исследования. В работе использовался инструментарий, который, позволяет решить поставленные задачи и проверить гипотезу: методика Э. Деси, Р. Райана «Удовлетворение базовых потребностей», индекс описания работы Смита, Кендалла и Хулина, «Шкала организационной приверженности» Дж. Мейера и Н. Аллен, опросник «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема.

В исследовании принимали участие две группы: фитнес-тренеры и программисты. Всего в исследовании участвовало 82 человека. Выборка достаточна для анализа и интерпретации данных в рамках выбранной методологии. В работе подробно описана процедура исследования.

Результаты исследования представлены наглядно в виде таблиц и диаграмм, при этом дан описательный анализ. Выводы по работе иллюстрируют гипотетические предположения по работе.

Ниже обозначены вопросы, замечания и пожелания, способные, с нашей точки зрения, повысить качество представленной работы:

- 1) «Натали Аллен и Дэвид Мейер) - Мейер Джон (Allen, Natalie J.; Meyer, John P.) (стр.3).
- 2) С нашей точки зрения, необходимо более точно описать выборку исследования. В частности, уточнить, что именно является профессиональной деятельностью «программистов», вошедших в выборку, и в каких именно организациях они

работают. Это связано с очень широким спектром обязанностей потенциальных профессионалов, которых в обыденном языке принято называть «программистами». Возможно, более точное описание требуется и для фитнес-тренеров. На этом основании возникает ряд вопросов и к авторской интерпретации полученных результатов.

- 3) На стр. 52-53 автором описывается профессиональная направленность «человек-человек» и «человек-знаковая система» как основание для формирования выборки наряду с такой характеристикой, как работа профессионала в профессиональной и непрофессиональной организации. Возникает вопрос, какой именно признак изучается?
- 4) Первый параграф третьей главы посвящен сравнительному анализу мотивации фитнес-тренеров и программистов по ряду показателей, однако, являются ли различия в показателях статистически значимыми остается неясным. Сведения о различиях появляются в третьем параграфе, который частично дублирует первый. Такое структурирование материала представляется не вполне корректным.
- 5) В третьем параграфе третьей главы проводится подробный сравнительный анализ исследуемых групп по ряду показателей, однако, являются ли эти показатели факторами организационной или профессиональной приверженности, учитывая наличие статистически значимых различий только по показателям аффективной и нормативной профессиональной приверженности?
- 6) В факторный анализ включены дифференциальные показатели организационной и профессиональной приверженности. При безусловном научном интересе к такому подходу к рассмотрению соотношения двух видов приверженности, такой подход не вполне соответствует поставленной задаче. С нашей точки зрения, для такого исследования более корректно можно было бы ее сформулировать как исследование факторов различий в организационной и профессиональной приверженности. В представленном варианте задача выделения факторов организационной и профессиональной приверженности не решена.

Работа в целом представляет несомненный научный интерес, полученные результаты требуют подробного, внимательного анализа и дальнейших исследований.

Вывод: магистерская диссертация Е.А. Паршенковой на тему «Факторы организационной и профессиональной приверженности» в целом соответствует квалификационным требованиям к магистерским диссертациям по специальности (направлению) «психология» и может быть оценена на «хорошо».

Доцент кафедры социальной психологии
факультета психологии СПбГУ