

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ И КОГНИТИВНОГО СТИЛЯ «ИМПУЛЬСИВНОСТЬ – РЕФЛЕКТИВНОСТЬ»

А.В. Глазков (Иркутск)

Аннотация. Обоснована актуальность проблемы взаимосвязи организационной лояльности и рефлексивности – импульсивности, выделены теоретические основания этой связи и представлены результаты корреляционного исследования на выборке педагогических работников.

Ключевые слова: организационная лояльность; компоненты организационной лояльности; когнитивный стиль; корреляция организационной лояльности и когнитивного стиля.

Кардинальные социально-экономические преобразования в России, ориентированные на усиление конкурентного типа отношений, сопровождаемые обострением противоречий между различными социальными группами, что нередко инициирует крайне агрессивные формы поведения, актуализирует проблему лояльности как особого устойчивого позитивного отношения человека к организационным структурам на всех уровнях социально-экономических отношений. При этом лояльность становится межпредметным понятием в гуманитарных науках и активно исследуется в формате философских, экономических, политических, педагогических, психологических наук.

В наибольшей степени изучена лояльность как характеристика стратегии организации по отношению к клиенту, потребителю товаров и услуг и социальному партнеру (Куликова, 2009; Шальнова, 2009 и др.), однако организационная лояльность как особый, устойчивый, позитивный тип отношения сотрудника к собственной организации и деятельности в ней исследована недостаточно, что повышает как актуальность, так и значимость психологического аспекта данной проблемы.

Исследования, выполненные за последние годы, позволяют обоснованно утверждать, что решение проблемы организационной лояльности способствует стабильности организации, активизации потенциала развития организации [5], снятию ряда стрессогенных факторов и повышению эффективности работы трудового коллектива в целом. В связи с этим актуализируется необходимость детального психологического исследования различных аспектов организационной лояльности. При этом особую актуальность приобретает проблема взаимосвязи организационной лояльности и когнитивных стилей, в частности когнитивного стиля «импульсивность – рефлексивность». Это обусловлено тем, что именно специфика когнитивных стилей оказывает влияние на информационное поле личности, в рамках которого формируются сложные субъ-

ективные образы и представления, в частности когнитивная модель, обуславливающая организационную лояльность личности.

Понятие «организационная лояльность» было введено в формат психологии в зарубежной науке, что определяется традиционно преобладающими там рыночными отношениями, в рамках которых и актуализируется проблема лояльности. В настоящее время не создано единой преобладающей концепции организационной лояльности, а в качестве наиболее распространенных развиваются следующие: концепция поведенческой приверженности, акцентирующая поведенческий компонент организационной лояльности и исследующая факторы, в том числе отсроченные, управления организационной лояльностью (Н. Аллен, Л. Джуэлл, Д. Шульц); концепция инерционной лояльности, рассматривающая в качестве основы психологическую привязанность к организации (Г. Беккер); установочный подход, определяющий организационную лояльность через понятие социально-психологической установки (Б. Бучанан, Л. Портер); концепция нормативной лояльности, определяющая в качестве базового компонента лояльности отношение долженствования, соответствия нормам общества (У. Винер). Наиболее известна в зарубежной психологии концепция аффективной лояльности как формы психологической привязанности, базирующейся на принятии сотрудниками социальной роли, включающей преданность и самоотдачу по отношению к организации (Р. Кантер).

Несмотря на различие данных подходов, под организационной лояльностью понимается отношение сотрудника к организации и деятельности в ней, характеризующееся положительной взаимной связью сотрудника и организации и определяющее ее силу.

Организационная лояльность формируется на основе взаимовыгодного взаимодействия: со стороны организации – действия, направленные на удовлетворение актуальных потребностей сотрудников, со стороны сотрудника – продуктивная, обусловленная задачами организации активность, включающая эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты.

При этом организационная лояльность имеет объективную и субъективную составляющие. В связи с этим, как отмечает Г.М. Андреева [1], в структуре организационной лояльности оказывается значимой роль «социальных представлений» в построении «картины организации» и соотношения характеристик этой картины с собственными потребностями. Именно образы, идеальные картины событий и ситуаций, а не сама реальность выступают в качестве основы при формировании организационной лояльности (С.А. Липатов); не реальные характеристики социальных связей в организации, а субъективные представления сотрудника об этих связях влияют на его организационную лояльность [2].

Особое значение организационная лояльность имеет в рамках системы образования, так как педагог, обладающий высоким уровнем организационной лояльности, не только способствует стабильности, эффективности и восприимчивости к инновациям образовательного учреждения и, как следствие, повышению качества образования, но и транслирует собственную организационную лояльность в системе «учитель – учащийся», способствует формированию организационной лояльности учащихся – работает на повышение организационной лояльности будущего поколения.

Как было отмечено выше, мы исходили из предположения, что на содержание и уровень организационной лояльности оказывают значимое влияние когнитивные стили как индивидуально своеобразные способы обработки информации о своем окружении в виде индивидуальных различий в восприятии, анализе, структурировании, интерпретации, оценивании происходящего.

Когнитивный стиль «импульсивность – рефлексивность» (Д. Каган) характеризует быстроту принятия решения человеком в условиях неопределенности и множественного выбора и степень тщательности предварительного сбора, анализа и проверки информации. При этом рефлексивность – склонность к неторопливому, но взвешенному принятию решения, включающая поиск дополнительной информации и системный перебор потенциально возможных вариантов решения и следствий каждого решения. Ведущую роль в принятии решения у рефлексивных испытуемых играет когнитивная составляющая.

Испытуемые импульсивного типа склонны к быстрому принятию решения без тщательного анализа условий задачи, без сбора дополнительной информации по содержанию задачи. Ведущую роль в принятии решения испытуемых данного типа играет эмоциональная составляющая.

В связи с необходимостью эмпирического обоснования характера связи организационной лояльности и когнитивного стиля «рефлексивность – импульсивность» было организовано исследование на выборке педагогов. Исследование проходило в течение 2010–2012 гг. на базе факультета психологии Иркутского государственного университета и областного учреждения дополнительного профессионального образования «Иркутский институт развития образования». Выборка составила более 600 педагогов общего, дошкольного, дополнительного и довузовского профессионального образования разного возраста и стажа работы. В исследовании были задействованы следующие методы и методики. Для определения уровня организационной лояльности использовался опросник «Organizational Commitment Questionnaire» (OCQ), адаптированный В.И. Доминьяк; для определения типа организационной лояльности – «Шкала приверженности организации (OCS)», предложенная Н. Алленом; для диагностики импульсивности – рефлексив-

ности применялся метод стандартизированных задач с высоким уровнем неопределенности; для статистического обоснования значимости корреляционных связей между характеристиками организационной лояльности и когнитивного стиля «рефлексивность – импульсивность» – коэффициент ранговой корреляции r_s Спирмена.

Результаты теоретического и эмпирического исследований представлены далее.

Значения организационной лояльности на всей выборке соответствуют кривой нормального распределения с «пиком» на границе между интервалами «низких» и «средних» значений (среднее значение 44,8 балла, границы средних значений лояльности – от 45 до 75 баллов). Ситуацию с организационной лояльностью педагогов системы довузовского образования можно считать неблагоприятной, так как явно выражен сдвиг значений в сторону низких показателей, но не достигшей критического значения, так как большая часть испытуемых демонстрирует средний уровень организационной лояльности, что, возможно, объясняется переходом на новую форму оплаты труда в образовании. Полученные данные подтверждают необходимость организации специальной работы, направленной на повышение лояльности педагогов.

Было установлено, что организационная лояльность в учреждениях дополнительного образования детей и начального профессионального образования ниже на статистически значимом уровне по сравнению с дошкольным, общим и средним профессиональным образованием – соответственно 42,5 по ДОД и 43,2 балла по НПО. Этот факт, скорее всего, вызван более тяжелым положением этих типов образовательных учреждений в контексте модернизации образования (среди закрытых учреждений больше всего учреждений НПО, соответственно, больше выражено сокращение штатов по этим типам учреждений; в рамках программы интеграции общего и дополнительного образования не определены окончательно статус и перспективы дополнительного образования детей).

Статистически значимых различий в значениях организационной лояльности по другим группам (возраст, стаж, пол, уровень и вид образования педагогов) не обнаружено. Следует отметить, что общий объем молодежи (до 30 лет) на выборке педагогов был очень мал (менее 2% от всей выборки). С одной стороны, это демонстрирует общую тенденцию «старения» кадров в образовании, а с другой – способствует более высоким значениям организационной лояльности педагогов, так как можно ожидать более критичного отношения к организации среди молодежи. Малый объем молодежи, возможно, не позволил выделить возрастные различия в организационной лояльности.

В наименьшей степени на выборке педагогов выражена когнитивная лояльность – средние значения соответствуют низкому уровню

(28 баллов при границах средних значений от 45 до 75). Это проявляется в наличии негативного образа учреждения, в котором работают педагоги; негативного образа администрации, коллег, родителей и детей. Общий настрой пессимистичен: преобладают высказывания о снижении профессионализма педагогов, готовности к школе детей, непрерывном снижении качества образования. Педагоги демонстрируют непонимание стратегии развития образования и оценивают престижность работы в образовательном учреждении как крайне низкую, доходящую до «унизительной для человека», более половины реципиентов считают выбор профессии педагога ошибкой.

Несколько выше, однако также в границах низких значений, выражены показатели аффективной (эмоциональной) лояльности (41,6 балла). Педагоги в подавляющем большинстве негативно относятся к ценностям, транслируемым в рамках организационной системы образовательного учреждения, не проявляют заинтересованности в развитии учреждения и преданности, характеризуются низкой удовлетворенностью работой в учреждении.

Поведенческий аспект организационной лояльности проявляется на среднем уровне (53,3 балла). Несмотря на негативные представления об организации и собственной деятельности в учреждении, несмотря на негативные в целом отношения к учреждению, педагоги будут продолжать работать даже при низких зарплатах, будут работать сверхурочно и исполнять бесплатно отдельные виды работ, будут исполнять приказы и распоряжения администрации ради того, чтобы сохранить рабочее место.

Диагностика когнитивного стиля «импульсивность – рефлексивность» показала следующее. Больше половины педагогов (61% общей выборки) демонстрируют ярко выраженную импульсивность: они склонны к быстрому принятию решения в условиях задач неопределенного типа, склонны даже к некоторому упрощению условий задачи за счет абстрагирования; принимают в расчет эмоциональную составляющую принятия решения иногда в ущерб информационно-когнитивной составляющей.

Выраженная рефлексивность проявилась у 12% испытуемых. Эти педагоги пытались уйти от решения задачи, ссылаясь на то, что для решения задачи отведено недостаточно времени; испытывали дискомфорт и неуверенность при необходимости принятия быстрого решения.

Корреляционный анализ показал следующее (в целом по выборке «импульсивность – рефлексивность» имеет корреляционную связь на $p > 0,01$): рефлексивные педагоги критичнее относятся к собственной организации и администрации школы; импульсивные педагоги в большей степени склонны к лояльному отношению к укладу школы и школьной администрации.

Анализ по отдельным шкалам организационной лояльности позволяет утверждать, что импульсивность – рефлексивность непосредственно связана с когнитивной лояльностью: у рефлексивных педагогов именно когнитивная лояльность обеспечивает большую весомость в интегральной лояльности. В то же время корреляция с показателем «аффективная лояльность» имеет противоположный знак: чем выше рефлексивность, тем меньше проявляется аффективная лояльность в общей структуре лояльности и наоборот у импульсивных педагогов.

Полученные данные позволяют дифференцированно прогнозировать результаты психологической работы, направленной на повышение организационной лояльности педагогов, и обоснованно осуществлять отбор соответствующих психологических методов.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект-Пресс, 1999. 375 с.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001. 720 с.
3. Доминяк В. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей // Персонал-Микс. 2003. № 1. С. 107–111.
4. Доминяк В. Измерение лояльности: действующая модель // Персонал-Микс. 2004. № 2. С. 114–119.
5. Лазарев М.В. Политическая лояльность как фактор стабильности государства: дис. ... д-ра полит. наук. М., 2004. 338 с.

INTERRELATION OF ORGANIZATIONAL LOYALTY AND COGNITIVE STYLE «IMPULSIVENESS – REFLECTIVENESS»

Glazkov A.V. (Irkutsk)

Summary. In the article is substantiated the topical character of the problem of the interrelation of organizational loyalty and “reflectiveness – impulsiveness”, the theoretical basis of this connection are isolated and the results of a correlation study on the sample of pedagogical workers are represented.

Key words: organizational loyalty; the component of organizational loyalty, cognitive style, the correlation of organizational loyalty and cognitive style.