

состояния по методике Люшера, исследование локуса контроля личности по методике УСК, исследование совладающего поведения по методикам «Копинг поведение в стрессовых ситуациях» (Эндлер, Паркер, адаптация Т.А. Крюковой), изучение типологий психологических защит (Р. Плутчик).

*В.И. Доминяк*

### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ И РАЗЛИЧИЯ В ОЦЕНКАХ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

Проблема отношения работника к организации, приверженности, лояльности, готовности прикладывать дополнительные усилия в интересах организации остается актуальной. Продолжая исследования организационной лояльности как установки работника к организации, а также связанных с лояльностью конструктов, мы предположили, что организационная лояльность может быть связана с разницей в оценках текущей и предпочитаемой организационной культуры компании, в которой человек работает. При этом различия в этих оценках отражают соответствие ценностей сотрудника и компании. В данном случае мы говорим о субъективной оценке сотрудником текущей организационной культуры. С другой стороны, организационная лояльность может быть связана с разницей в оценке предпочитаемой организационной культуры самим работником и усредненной оценкой организационной культуры по компании в целом. Второй аспект представляется нам важным в связи с возможностью прогноза организационной лояльности кандидата при приеме на работу на основании сравнения оценок ожидаемого образа организационной культуры и оценок текущей культуры работниками организации.

В исследовании приняли участие сотрудники трех коммерческих организаций Санкт-Петербурга общей численностью 145 человек, из них 49 % женщин, 51 % мужчин, возраст от 18 до 67 лет ( $M = 40,3$ ;  $\sigma = 11,6$ ). Для измерения организационной лояльности использовался опросник Л. Портера Organizational Commitment Questionnaire (Mowday, Porter, Steers, 1982; Доминяк, 2004), измерение текущей и предпочитаемой организационной культуры проводилось с помощью методики К. Камерона и Р. Куинна OCAI (Камерон, Куинн, 2001). Различия в оценках культур определялись как сумма разностей оценок текущей и предпочитаемой организационной культуры, взятых по абсолютной величине.

По основной гипотезе статистически значимых связей между показателями различий в оценках организационной культуры и организационной лояльностью не обнаружено. При этом удалось выявить парадоксальную ситуацию. Были обнаружены статистически значимые связи между показателями различий в оценках культуры и теми утверждениями в структуре ОСQ, которые отражают готовность прикладывать усилия в интересах организации: «Я готов работать сверхурочно на благо организации» ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,001$ ) и «Ради организации я готов повышать производительность своего труда» ( $r = 0,36$ ;  $p < 0,001$ ). При этом, чем больше различия между оценками текущей и предпочитаемой организационной культуры, тем выше готовность прикладывать усилия. С другой стороны, корреляция с утверждением «Даже незначительного уменьшения моей заработной платы было бы достаточно для ухода из организации» также оказалась положительной ( $r = 0,36$ ;  $p < 0,001$ ).

Полученные результаты говорят о необходимости более пристального внимания к такому конструкту, как готовность прикладывать усилия в интересах организации, традиционно рассматриваемому в структуре лояльности. Можно заметить, что он изменяется по иным принципам, нежели, например, аффективные компоненты лояльности, что требует дополнительного изучения.

*Е.Г. Еделева*

#### **ИНТЕРАКТИВНАЯ ТЕХНИКА «ФОРУМ – ТЕАТР» КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФИЛАКТИКИ ЗАВИСИМОСТИ**

Для изменения угрожающей ситуации по распространению наркотиков, алкоголизма необходим поиск и внедрение новых форм, методов и технологий эффективной профилактики зависимостей, которые, кроме того, помогали бы создавать условия для формирования среды, свободной от проявлений насилия. Психологические технологии рассматриваются рядом авторов как совокупность способов, приемов, упражнений, техник взаимодействия, направленных на развитие личности и приобретение ряда определенных психологических умений. К таким технологиям относятся разного рода тренинги развития личности, приобретения поведенческих умений, имитационные и ролевые игры, групповые дискуссии и др. Этому направлению и отвечает интерактивная психологическая технология «Форум – театр».

Преимущество интерактивных технологий заключается в том, что

Доминьяк В.И. Организационная лояльность и различия в оценках организационной культуры // Ананьевские чтения – 2010. Современные прикладные направления и проблемы психологии: Материалы научной конференции, 19–21 октября 2010 г. Часть 2 / Отв. ред. Л.А. Цветкова. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2010. – с. 305-306.