

Александр Игоревич Калашников,
аспирант,
Уральский государственный педагогический университет
(620017, Россия, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26),
e-mail: a.i.kalashnikov@mail.ru

О проблеме диагностики профессиональной приверженности¹

В статье поднимается проблема изучения и диагностики профессиональной приверженности, отмечается, что существующие методики диагностики в большей степени направлены на изучение организационной, нежели профессиональной приверженности. В связи с этим рассматривается феномен организационной приверженности (*organizational commitment*), обозначается содержание и специфика существующих зарубежных моделей организационной приверженности: модель Л. Портера и его коллег (*L. Porter, etc.*), модель Дж. Мейера и Н. Аллен (*J. P. Meyer, N. J. Allen*), модель Й. Ванг (*Y. Wang*). В статье также указываются разработанные на их основе методики диагностики. Отмечается, что модель организационной приверженности Л. Портера получила своё развитие в опроснике измерения организационной приверженности (OCQ), а трёхкомпонентная модель Дж. Мейера и Н. Аллен – в шкале организационной приверженности (OCS). Описывается развитие трёхкомпонентной модели Н. Аллен и Дж. Мейера в контексте профессиональной приверженности, раскрывается содержание выделенных авторами компонентов: эмоциональной профессиональной приверженности, продолжительной профессиональной приверженности, нормативной профессиональной приверженности. Отмечается использование шкалы профессиональной приверженности Дж. Бегреймом (*J. Bagraim*) и приводится её перевод. В рамках статьи упоминается, что доступные отечественные методики изучения приверженности ограничиваются двумя вариантами – шкалой лояльного отношения сотрудника к организации (Л. Г. Почебут, О. Е. Королёва) и «Методикой измерения лояльности» (С. С. Баранская).

Ключевые слова: профессиональная приверженность, профессиональная лояльность, диагностика профессиональной приверженности.

Aleksandr Igorevich Kalashnikov,
Postgraduate Student,
Ural State Pedagogical University
(26 Kosmonavtov Ave., Yekaterinburg, Russia, 620017),
e-mail: a.i.kalashnikov@mail.ru

On the Problem of Diagnosis of Occupation Commitment²

The article raises the problem of studying and diagnosis of professional commitment, the existing psychological questionnaires for diagnosis are more focused on studying organizational commitment rather than occupation commitment. In this connection, organizational commitment phenomenon is considered; the content and specificity of existing foreign models of organizational commitment are described: the model of commitment developed by L. Potter and colleagues, the model of commitment developed by J. H. Meyer and Allen, the model of commitment developed by Y. Wang. The article also reveals the psychological questionnaires that are developed on the basis of the models listed above. Potter's model of organizational commitment was developed in the organizational commitment questionnaire (OCQ), and three-component model of John. H. Meyer and Allen – in the organizational commitment scale (OCS). Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment was described in the context of occupation commitment; the authors disclosed the contents of the selected components: affective occupation commitment, continuous occupation commitment, normative occupation commitment. The article reveals usage of the occupation commitment scale developed by J. Bagraim, and includes its translation. The article states that the available Russian methods of studying the commitment are limited by two options – the scale of employee's loyal attitude to organization (L. G. Pochebut, O. E. Korolev) and methods of measuring loyalty (S. S. Baranskaia).

Keywords: occupation commitment, professional commitment, professional loyalty, diagnostics of commitment.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда в рамках регионального конкурса «Урал: история, экономика, культура». № 15-16-66031.

² The work was financially supported by the Russian Foundation for Humanities. Regional Competition "Ural: history, economy, culture" No. 15-16-66031.

Изучение профессиональной приверженности на сегодняшний день является той темой, внимание к которой определяется необходимостью повышения трудовой мотивации и профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов. Выполнение трудовых действий, освоение необходимых знаний и умений, заданных профессиональными стандартами, предполагает формирование содержания отношений «работник-профессия» в своём профессиональном становлении и непосредственно в трудовой деятельности. Е. П. Ермолаева указывает, что в основе любого профессионального становления лежат процессы идентификации, которые определяют содержание переживаний в данной системе отношений [6, с. 51]. Процесс профессиональной идентификации тесно связан с двумя тенденциями. С одной стороны, процесс связан с формированием профессиональной приверженности, с другой – профессионального маргинализма. Профессиональная приверженность (*occupation commitment*), как полагает Дж. Мейер (*J. Meyer, 1993*), включает в себя процессы идентификации с профессией [12], а профессиональный маргинализм, как считает Е. П. Ермолаева, является личностной позицией непричастности и ментальной непринадлежности к общественно-приемлемой для данной профессии профессиональной морали, а также отнесение себя к морали другой профессиональной (или внепрофессиональной) среды [6, с. 52]. Это даёт основание полагать, что профессиональная маргинальность и профессиональная приверженность могут быть связанными явлениями, и поэтому столь важно изучать особенности приверженности к профессии в изменяющихся профессиональных условиях. В связи с этим возникает вопрос выбора инструмента диагностики профессиональной приверженности.

Исходя из актуальности изучения приверженности к профессии, проблема на сегодняшний день заключается в том, что существующие методики диагностики приверженности в большей степени ориентированы на выявление особенностей организационной, нежели профессиональной приверженности. Изучая организационную приверженность, исследователи описывают особенности отношений «работник-организация», тогда как одно из ключевых

аспектов профессионального становления, помимо всего прочего, содержит в себе отношение «работник-профессия». Важно проанализировать, с помощью какого психодиагностического инструментария изучается профессиональная приверженность в современной психологической науке. Действительно, мы можем говорить о методиках, ориентированных на изучение профессиональной идентичности: А. Г. Грецов, А. А. Азбель «Методика изучения статусов профессиональной идентичности» [4]; У. С. Родыгина «Опросник профессиональной идентичности студентов» [10] и т. п., но эти инструменты измеряют только один из компонентов профессиональной приверженности, не затрагивая другие его аспекты и не являясь инструментом полноценного измерения приверженности. В рамках данной статьи «лояльность», «приверженность», англоязычные *“loyalty”* и *“commitment”* понимаются как понятия, имеющие сходное содержание, поэтому целесообразно рассмотреть методики, где используются перечисленные термины в описании инструмента диагностики. Для того чтобы не вносить терминологического недопонимания, в статье используется понятие «приверженность».

Говоря о профессиональной приверженности, следует упомянуть тесно связанную с ней организационную приверженность, изучение которой довольно популярно: *L. W. Potter* [18]; *J. P. Meyer, N. J. Allen* [12]; *Y. Wang* [19]; *P. Kanning, A. Hill* [15]; *S. Jaros* [14]; *J. Bagram* [13]; М. И. Магура [7]; В. И. Доминяк [5]; С. А. Минюрова [8], О. В. Новикова [9], Е. А. Ставропольцева [11] и др. В истории изучения организационной приверженности наибольшее распространение получили три модели: модель Л. Портера и его коллег (*L. Porter, etc.*) [18], трёхкомпонентная модель Дж. Мейера и Н. Аллена (*J. Meyer, N. Allen*) [12], и пятикомпонентная модель Ванг (*Y. Wang*) [19], последняя преимущественно используется в азиатских странах.

Согласно модели Л. Портера, организационная приверженность понимается как относительная сила идентификации человека с отдельно взятой организацией и включенность в деятельность этой организации. При этом, как утверждают авторы, организационная приверженность характеризуется тремя связанными факторами: твёрдым убеждением в принятии

целей и ценностей организации; желанием прилагать значительное количество усилий в пользу организации; сильным желанием сохранять членство в организации. Все это предполагает активные отношения с организацией, то есть, нечто большее, чем лояльность, понимаемая с позиции благожелательно-нейтрального отношения (С. И. Ожегов, 2003). На основании данной модели авторами был разработан опросник измерения организационной приверженности: *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* (R. Mowday, R. Steers, L. Porter, 1979) и представлены данные по психометрическим свойствам теста, в частности, конвергентной валидности, дискриминантной валидности, прогностической валидности. Опросник включает в себя 15 утверждений, ответ по которым предлагается соотнести с семью шкалами, от «абсолютно не согласен» до «абсолютно согласен» [18].

П. Каннинг и А. Хилл (P. Kanning & Anka Hill, 2014) считают, что англоязычная версия методики (Porter, Smith, 1970) и немецкая версия OCQ (Maier, Rappensprenger, Wittmann & v. Rosenstiel, 1994; Items: Maier & Woschée, 2002) была адаптирована на четыре языка (польский, венгерский, испанский, малайский) для проверки психометрических свойств теста на выборках в разных странах. Авторы приводят аналитические данные и приходят к выводу о надёжности OCQ в различных вариантах перевода [15].

В. И. Доминяк указывает, что в российских условиях попытка адаптации модели Л. Портера и опросника OCQ была предпринята в работах М. И. Магуры (Магура, 1997, 1998, 1999; Магура, Курбатова, 2001), однако, данных о факторном анализе модели М. И. Магура не приводит. В. И. Доминяк предлагает свою версию перевода, данные по надёжности и нормативные значения для методики OCQ [5]. Методика OCQ использовалась: Е. А. Ставропольцевой для изучения организационной приверженности у студентов вузов [11]; Я. В. Артёмовой для изучения организационной приверженности сотрудников компании в зависимости от стажа работы [1]; С. А. Минюровой, О. В. Новиковой для изучения особенностей организационной приверженности у школьных педагогов [9], а также в других исследованиях. При этом не было найдено попыток адаптировать модель Л. Портера и методику OCQ для изучения профессиональной приверженности.

Трёхкомпонентная модель Дж. Мейера и Н. Аллен (N. J. Allen, J. P. Meyer, 1990), основанная на анализе существующих на тот момент подходов к приверженности, включает в себя три структурных компонента организационной приверженности: аффективный (*affective commitment*), продолжительный (*continuance commitment*) и нормативный компонент организационной приверженности (*normative commitment*). Аффективная приверженность к организации является эмоциональной привязанностью сотрудников с идентификацией и участием в деятельности организации. При этом, как отмечают авторы, эмоциональный компонент лучше всего представлен работами Л. Портера и его коллег (Mowday, Steers & Porter, 1979; Porter, Crampon & Smith, 1976; Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974). Продолжительная приверженность основана на осознании тех затрат, которые возникают в связи с уходом из организации. Нормативная приверженность связана с возникновением ощущения работником обязательств перед организацией. Авторы модели Дж. Мейер и Н. Аллен в рамках трёхкомпонентной модели организационной приверженности разработали опросник «Шкала организационной приверженности» (*Organizational Commitment Scale*) (N. J. Allen, J. P. Meyer, 1990) [12]. В своей диссертации В. И. Доминяк пишет, что авторы несколько раз пересматривали свой опросник, и окончательный вариант был представлен в 2010 году тремя субшкалами по шесть утверждений в каждой: шкала аффективной приверженности (*affective commitment scale*), шкала продолженной приверженности (*continuous commitment scale*) и шкала нормативной приверженности (*normative commitment scale*). В. И. Доминяк также провёл проверку и адаптацию опросника [5].

В 2007 году С. Джарос (S. Jaros) опубликовал свой вариант опросника 1990 года, где указал на необходимость увеличения точности и полноценности модели Дж. Мейера и Н. Аллен [14]. Попытку адаптировать методику к российским условиям, как пишет В. И. Доминяк, предпринял Е. Л. Доценко (Е. Л. Доценко, 2001) [5]. В отечественной психологии методика была использована Е. А. Германовым, Е. Б. Плотниковой в адаптации В. И. Доминяка для исследования организационной

приверженности персонала промышленных предприятий. Авторы, основываясь на полученных данных, отмечают недостаточную надёжность использования шкалы измерения и ставят под сомнение правомерность рассмотрения организационной приверженности в качестве трёхкомпонентной структуры [3].

Один из англоязычных вариантов методики, как отмечает В. И. Доминьяк, основанной на данной модели, принадлежит Валери ЛаМастро (*LaMastro, 2002*). В. И. Доминьяком был выполнен перевод методики на русский язык и её психометрическая проверка. В. И. Доминьяк утверждает, что шкалы опросника ЛаМастро плохо дифференцированы, что может объясняться неточностями перевода [5]. При этом Валери ЛаМастро в 1999 году описывает исследование 251 преподавателя по вопросу сочетания организационной и профессиональной приверженности. В процессе исследования учёный использует двенадцать пунктов методики исследования субъективной организационной поддержки Эйзенберга (*The Survey of Perceived Organizational Support (Eisenberger et al., 1986)*), семь элементов шкалы организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен и две позиции опросника измерения организационной приверженности Л. Портера. Автор указывает, что слово «профессия» или «выбранная профессия» заменена на слово «школа», а формулировка вопросов менялась таким образом, чтобы иметь отношение к профессии, а не к организации. Относительно методики измерения В. ЛаМастро данных психометрической проверки найдено не было [16].

Дж. Бегрейм отмечает, что в своём исследовании использовал «Шкалу профессиональной приверженности» (*Professional commitment scales*) Дж. Мейера и других с 18 пунктами, направленными на диагностику аффективной, продолжительной и нормативной профессиональной приверженности медсестёр, по 6 пунктов в каждой. Исследователь адаптировал методику под свою выборку, где изучал профессиональную приверженность специалистов по страховой математике (актуариев). Соответственно формулировки адаптированных им утверждений носят специфический характер по отношению к указанной профессиональной деятельности. Например,

одно из утверждений выглядит так: *"I am proud to be in the actuarial profession"*, что в дословном переводе звучит как «Я горжусь тем, что работаю актуарием». Автор провёл факторный анализ методом ортогонального вращения (Варимакс) и привёл аналитические данные. Дж. Бегрейм пишет, что корреляция между продолжительной профессиональной приверженностью и эмоциональной профессиональной приверженностью значительная, но слабая ($r = 0,18$, $p \leq 0,05$), то же наблюдается и при корреляции между нормативным и эмоциональным компонентом ($r = 0,21$, $p \leq 0,05$). Д. Бегрейм отмечает, что данные корреляции не задают определённых сомнений в том, что выделенные компоненты измеряют отличительные друг от друга элементы профессиональной приверженности [13].

Перевод утверждений методики, выполненный автором статьи (см. табл.), позволил составить русифицированную версию опросника, которая требует психометрической проверки и определения нормативных значений. В методике используется 7-балльная шкала Лайкерта с диапазоном от «абсолютно не согласен» до «абсолютно согласен». Знаком «г» отмечены утверждения, где используется обратная шкала. Подсчитываются средние значения по трём компонентам и общий средний балл по всей методике. Первые шесть утверждений относятся к компоненту аффективной профессиональной приверженности, следующие шесть – к продолжительной и последние – к нормативной профессиональной приверженности.

Описание использования шкалы профессиональной приверженности (*professional commitment scale*) было найдено в исследовании группы авторов, во главе с Ли-Си Янг (*Li-Se Yang, 2012*), направленном на изучение удовлетворённости работой медсестёр, где шкала включает в себя три элемента: «Быть профессиональной медсестрой полезно для моего образа», «Я горжусь тем, что я профессиональная медсестра» и «Я в восторге от сестринского дела», при этом не найдено обоснования выбора элементов, представления самой методики и шкалы измерения, что ставит под сомнение полноту содержания феномена профессиональной приверженности в указанной методике [21].

**Бланк опросника организационной лояльности Дж. Мейера и др.
(адаптация Дж. Бегрейм, перевод А. И. Калашникова)**

Уважаемые сотрудники!

Просим Вас оценить своё отношение к приведённым ниже высказываниям по 7-балльной шкале. Для этого поставьте любой знак в ячейке, соответствующей Вашему отношению, напротив каждого утверждения.

№ п/п	Утверждение	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Не имею определённого мнения	Скорее согласен	Согласен	Абсолютно согласен
1	Быть актуарием важно для моего «Я-образа»							
2	(г) Я сожалею приходу в профессию актуария							
3	Я горжусь тем, что работаю актуарием							
4	(г) Мне не очень нравится быть актуарием							
5	(г) Я не отождествляю себя со страховой профессией							
6	Я радуюсь, что выбрал профессию актуария							
7	Я слишком много отдал профессии актуария, чтобы что-то менять теперь							
8	Сейчас мне бы было трудно поменять профессию							
9	Слишком много в моей жизни бы разрушилось, если бы мне пришлось изменить профессию							
10	Это довольно затратно для меня - менять свою профессию сейчас							
11	(г) Нет никаких препятствий, мешающих мне изменить профессию							
12	Изменение профессии потребовало бы от меня пойти на жертвы							
13	Я считаю, что люди должны работать по профессии, на которую учились							
14	(г) Я не чувствую обязательств оставаться в страховой профессии							
15	Я чувствую такую ответственность перед профессией актуария, чтобы продолжать работать в ней							
16	Даже если бы это было выгодно, я не думаю, что это было бы правильно оставить профессию актуария сейчас							
17	Я почувствовал бы себя виноватым, если бы ушёл из профессии актуария сейчас							
18	Я – актуарий, потому что лоялен к этой профессии							

Можно сделать вывод, что в рамках трёхкомпонентной модели Дж. Мейера и Н. Аллен были попытки использования и адаптации шкалы измерения приверженности как для измерения организационной приверженности, где указывается необходимость увеличения полноценности модели (S. Jaros, 2007) и недостаточная надёжность использования шкалы измерения (И. А. Германов, Е. Б. Плотнокова, 2011),

так и для измерения профессиональной приверженности, где подтверждается её трёхкомпонентная структура (J. Bagram, 2003). Всё это задаёт необходимость проведения дополнительных исследований на российской выборке.

Й. Ванг (Y. Wang, 2004) использует пятикомпонентную модель организационной приверженности, в которую включены: аффективная приверженность, нормативная

приверженность, активная и пассивная продолжительная приверженность, ценностная приверженность [19]. На основании работ А. Вонг (*A. Wong, 2014*) было отмечено, что аффективная и нормативная приверженность аналогична одноимённым компонентам приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен, ценностная приверженность аналогична двум позициям, связанным с разделением ценностей и готовностью прилагать усилия во благо организации у Л. Портера. Активная продолжительная приверженность определяется возможностью обучения по месту работы и наличием карьерного роста, а пассивная продолжительная приверженность определяется невозможностью найти лучшую работу в других организациях [20]. Й. Ванг задаётся вопросом проверки компонентов существующих методик организационной приверженности из-за разногласия в имеющихся подходах и, возможно, уникальности в структуре организационной приверженности китайских сотрудников. Для этого была создана анкета организационной приверженности специально для работников Китая. В анкете, в рамках аффективной приверженности, используются три утверждения *OCQ*, где слово «организация» (*organization*) заменено на слово «компания» (*company*). В отношении продолжительной приверженности использовано восемь утверждений методики В. Линг (*W. Ling*). Относительно нормативной приверженности сформулированы три утверждения, а ценностная приверженность определена четырьмя пунктами, два из которых от *OCQ* и два – от В. Линг [19].

В отечественной науке также имеют наибольшую популярность модели Л. Портера, Дж. Мейера и Н. Аллен. В частности, М. И. Магура, используя идеи Л. Портера, описывает индивидуальные характеристики работников и организационные факторы, влияющие на степень приверженности к организации [7]. В. И. Доминьяк, развивая идеи организационной лояльности (приверженности), обращается к отмеченным моделям и развивает собственную модель реализации ожиданий работника от своей организации [5]. Е. А. Ставропольцева в качестве теоретико-методологической базы диссертационного исследования рассматривает положения Дж. Мейера и Н. Аллен и описывает психологические особенности организационной лояльности у студентов вузов и возможности её формирования [11].

По вопросу измерения приверженности в отечественных исследованиях можно отметить, что шкалу лояльного отношения сотрудника к организации представили в 1999 году Л. Г. Почебут и О. Е. Королёва, которую разработали на основе равнокажущихся интервалов Л. Тёрстоуна (Л. Г. Почебут, О. Е. Королёва, 1999). В дальнейшем В. И. Доминьяк провёл исследование психометрических свойств данной методики [5]. Однако развития методики с ориентировкой на изучение профессиональной приверженности в научной литературе обнаружено не было.

С. С. Баранская представила опросник «Методика измерения лояльности» (С. С. Баранская, 2011). Методика, как указывает автор, направлена на диагностику организационной, профессиональной лояльности (приверженности) и лояльности (приверженности) к труду. Создание такой методики, по мнению С. С. Баранской обусловлено особенностями российской социокультурной среды, а также тем, что существующая на тот момент диагностика лояльности направлена на выявление особенностей общей лояльности, а не отдельных её типов. К таким типам С. С. Баранская относит: организационную лояльность (приверженность), профессиональную лояльность к труду. Автор не ставит целью отдельно измерить профессиональную лояльность и отмечает, что ведущим типом лояльности в методике заявлена организационная, а профессиональная лояльность и лояльность к труду рассматриваются как дополнительные типы, придающие большую информативность методике и позволяющие наиболее полно рассматривать и дифференцировать организационную лояльность в зависимости от других её типов. С. С. Баранская приводит данные о конструктивной валидности, полученные при помощи метода главных компонент и варимакс-вращения, при этом используя разные факторные модели. В первую трёхфакторную модель включены типы лояльности: организационная, профессиональная и лояльность к труду. Ко второй, пятифакторной модели, автор относит: лояльность к профессии и труду, лояльность к организации, в которую вошли три подшкалы – гордость сотрудников за свою организацию, вовлечённость сотрудников в дела организации и шкала нелояльного поведения [2]. Как уже отмечалось, основной упор методики направлен

на измерение организационной приверженности, которая представлена тремя шкалами по пять утверждений в каждом. Шкала «профессиональная лояльность» в методике представлена в виде пяти утверждений, включающих в своё содержание: совершенствование своих профессиональных навыков и возможностью их использования, стремление к профессионализму, исключительность работы в своей профессиональной области, чувство удовольствия от работы по профессии. Исходя из существующих моделей, шкала включает в себя одно утверждение по аффективному компоненту Дж. Мейера и Н. Аллен, два утверждения по активному компоненту Й. Ванг, не включает утверждения по продолжительному и нормативному компоненту модели Дж. Мейера и Н. Аллен, а также пассивную продолжительную приверженность модели Й. Ванг. Стоит отметить, что С. С. Баранская дополнительно включила в шкалу «профессиональная приверженность» два утверждения, связанных с возможностью использовать свои профессиональные навыки и с предпочтением работать исключительно в своей профессиональной области.

Проанализировав литературу по проблеме, можно прийти к выводу, что количество разработанных методик на диагностику приверженности довольно ограничено, и те, по большей части, ориентированы на изучение психологических особенностей организационной, нежели профессиональной приверженности. На Западе наиболее популярны две методики: *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* (R. Mowday, R. Steers, L. Porter, 1979) и *Organizational Commitment Scale (Organizational Commitment Scale)* (N. J. Allen, J. P. Meyer, 1990), в Китае – анкета организационной приверженности Й. Ванг (Y. Wang, 2007), в России, по большей части, используется шкала организационной приверженности (*Organizational Commitment Scale*). Можно отметить, что в России, как и за рубежом найдены противоречивые сведения о надёжности шкалы организационной приверженности.

Относительно вопроса профессиональной приверженности существует адаптация и использование методики *Organizational Commitment Scale* для изучения профессиональной приверженности (*occupation commitment*). В одном из случаев методика направлена на изучение профессиональной приверженности медсестёр (Дж. Мейер, 1993), в другом – на диагностику профессиональной приверженности специалистов по страховой математике (актуариев) (Дж. Бегрейм, 2003). Также можно встретить исследование Валери ЛаМастро, где в основе методики лежат уже описанные идеи Дж. Мейера, Н. Аллен и Л. Портера, а данные психометрической проверки недоступны (В. ЛаМастро, 1999); методику Ли-Си Янг, где слабо раскрыто содержание феномена профессиональной приверженности и отсутствует её самостоятельная модель (Ли-Си Янг, 2012).

Как видно, методика Дж. Мейера и Н. Аллен постоянно адаптируется для конкретной профессиональной сферы, но, во-первых, наличие противоречивых статистических сведений относительно самой модели приверженности приводит к необходимости психометрической проверки опросника на российской выборке, а во-вторых, присутствует необходимость в подробном анализе на сходство и различие содержания понятий «приверженность» и «commitment».

Отечественные методики изучения приверженности ограничиваются двумя вариантами – это шкала лояльного отношения сотрудника к организации, представленная Л. Г. Почебут и О. Е. Королёвой в 1999 году, а также «Методика измерения лояльности» С. С. Баранской 2011 года, где профессиональной приверженности уделено внимание только в рамках шкалы «Профессиональная лояльность».

На основании вышеизложенного приходим к выводу, что существующая проблема профессиональной приверженности ждёт появления адаптированной версии, либо самостоятельного психодиагностического инструмента, который позволил бы описать особенности профессиональной приверженности российских сотрудников.

Список литературы

1. Артёмов Я. В. Исследование отношения сотрудника к компании в контексте лояльности и стажа работы // Актуальные вопросы современной психологии: материалы междунар. науч. конф. Челябинск, 2011. С. 5–7.
2. Баранская С. С. Методика измерения лояльности [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. № 1(15). Режим доступа: <http://psystudy.ru/num> (дата обращения: 10.01.2015).

3. Германов И. А., Плотникова Е. Б. Измерение организационной лояльности персонала (опыт апробации методики Мейер – Аллен) // Вестн. Перм. ун-та. Сер. Философия. Психология. Социология. 2011. № 3. С. 107–111.
4. Грецов А. Г., Азбель А. А. Узнай себя. Психологические тесты для подростков. СПб.: Питер, 2006. С. 143–155.
5. Доминьяк В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. СПб., 2006. 281 с.
6. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) // Психол. журн. 2001. Т. 22. № 4. С. 51–59.
7. Магура М. И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество // Управление персоналом. 1998. № 11. С. 20–28.
8. Минюрова С. А. Моделирование процесса формирования организационной приверженности у студентов в условиях университетского образования // Формирование гражданина и профессионалиста в условиях университетского образования: сб. науч. ст. Габрово: Экс-Прес, 2013. Кн. 2. С. 145–150.
9. Минюрова С. А., Новикова О. В. Особенности организационной приверженности у школьных педагогов // Психология и школа. 2012. № 2. С. 30–33.
10. Родыгина У. С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов // Психологическая наука и образование. 2007. № 4. С. 49.
11. Ставропольцева Е. А. Формирование организационной лояльности у студентов педагогического вуза // Педагогическое образование в России. 2014. № 2. С. 43–48.
12. Allen N. J., Meyer J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // Journal of Occupational Psychology. 1990. Vol. 63. Issue 1. P. 1–18.
13. Bagraim J. The Dimensionality of professional commitment. SA // Journal of Industrial Psychology. 2003, Vol. 29(2). P. 6–9.
14. Jaros S. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. The ICFAI // Journal of Organizational Behavior. 2007. Vol. 6. No. 4. P. 7–25.
15. Kanning P., Hill A. Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six Languages // Journal of business and media psychology. 2013. Vol. 4. Issue 2. P. 11–20.
16. LaMastro V. Commitment and perceived organizational support [Электронный ресурс] // National forum of applied education research journal. 1999. Vol. 12. No. 3. Режим доступа: <http://www.nationalforum.com/Electronic> (дата обращения: 10.01.2015).
17. Meyer J. P., Allen N. J., Smith C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization // Journal of Applied Psychology. 1993. Vol. 78 (4). P. 538–551.
18. Mowday R. T., Steers R. M., Potter L. W. The Measurement of Organizational Commitment // Journal of Vocational Behavior. 1979. Vol. 14. P. 224–247.
19. Wang Y. Observations on the organizational commitment of Chinese employees: comparative studies of state-owned enterprises and foreign-invested enterprises // International Journal of Human Resource Management. 2004. Vol. 15. P. 649–649.
20. Wong A. Evaluation of Organizational Commitment Models and their components in Asian Cities // International Journal of Human Resource Studies. 2014. Vol. 4. No. 2. P. 66–96.
21. Yang L., Yang H., Chen H. A study of nurses' job satisfaction: The relationship to professional commitment and friendship networks // Health. 2012. Vol. 4. No. 11. P. 109–110.

References

1. Artemova Ya. V. Issledovanie otnosheniya sotrudnika k kompanii v kontekste loyal'nosti i stazha raboty // Aktual'nye voprosy sovremennoi psikhologii: materialy mezhdunar. nauch. konf. Chelyabinsk, 2011. S. 5–7.
2. Baranskaya S. S. Metodika izmereniya loyal'nosti [Elektronnyi resurs] // Psikhologicheskie issledovaniya: elektron. nauch. zhurn. 2011. № 1(15). Rezhim dostupa: <http://psystudy.ru/num> (data obrashcheniya: 10.01.2015).
3. Germanov I. A., Plotnikova E. B. Izmerenie organizatsionnoi loyal'nosti personala (opyt aprobatsii metodiki Meier – Allen) // Vestn. Perm. un-ta. Ser. Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya. 2011. № 3. S. 107–111.
4. Gretsov A. G., Azbel' A. A. Uznai sebya. Psikhologicheskie testy dlya podrostkov. SPb.: Piter, 2006. S. 143–155.
5. Dominyak V. I. Organizatsionnaya loyal'nost': model' realizatsii ozhidaniy rabotnika ot svoei organizatsii: dis. ... kand. psikhol. nauk: 19.00.05. SPb., 2006. 281 s.
6. Ermolaeva E. P. Professional'naya identichnost' i marginalizm: kontseptsiya i real'nost' (stat'ya pervaya) // Psikhol. zhurn. 2001. T. 22. № 4. S. 51–59.

7. Magura M. I. Patriotizm personala po otnosheniyu k svoei organizatsii – reshayushchee konkurentnoe preimushchestvo // Upravlenie personalom. 1998. № 11. S. 20–28.
8. Minyurova S. A. Modelirovanie protsessa formirovaniya organizatsionnoi priverzhennosti u studentov v usloviyakh universitetskogo obrazovaniya // Formirovanie grazhdanina i professionalista v usloviyakh universitetskogo obrazovaniya: sb. nauch. st. Gabrovo: Eks-Pres, 2013. Kn. 2. S. 145–150.
9. Minyurova S. A., Novikova O. V. Osobennosti organizatsionnoi priverzhennosti u shkol'nykh pedagogov // Psikhologiya i shkola. 2012. № 2. S. 30–33.
10. Rodygina U. S. Psikhologicheskie osobennosti professional'noi identichnosti studentov // Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie. 2007. № 4. S. 49.
11. Stavropol'tseva E. A. Formirovanie organizatsionnoi loyality u studentov pedagogicheskogo vuza // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2014. № 2. С. 43–48.
12. Allen N. J., Meyer J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // Journal of Occupational Psychology. 1990. Vol. 63. Issue 1. P. 1–18.
13. Bagraim J. The Dimensionality of professional commitment. SA // Journal of Industrial Psychology. 2003, Vol. 29(2). P. 6–9.
14. Jaros S. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. The ICFAI // Journal of Organizational Behavior. 2007. Vol. 6. No. 4. P. 7–25.
15. Kanning P., Hill A. Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six Languages // Journal of business and media psychology. 2013. Vol. 4. Issue 2. P. 11–20.
16. LaMastro V. Commitment and perceived organizational support [Электронный ресурс] // National forum of applied education research journal. 1999. Vol. 12. No. 3. Режим доступа: <http://www.nationalforum.com/Electronic> (дата обращения: 10.01.2015).
17. Meyer J. P., Allen N. J., Smith C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization // Journal of Applied Psychology. 1993. Vol. 78 (4). P. 538–551.
18. Mowday R. T., Steers R. M., Potter L. W. The Measurement of Organizational Commitment // Journal of Vocational Behavior. 1979. Vol. 14. P. 224–247.
19. Wang Y. Observations on the organizational commitment of Chinese employees: comparative studies of state-owned enterprises and foreign-invested enterprises // International Journal of Human Resource Management. 2004. Vol. 15. P. 649–649.
20. Wong A. Evaluation of Organizational Commitment Models and their components in Asian Cities // International Journal of Human Resource Studies. 2014. Vol. 4. No. 2. P. 66–96.
21. Yang L., Yang H., Chen H. A study of nurses' job satisfaction: The relationship to professional commitment and friendship networks // Health. 2012. Vol. 4. No. 11. P. 109–110.

Статья поступила в редакцию 20.08.2015