

**Ценностные ориентации как фактор отчуждения в
профессионально-трудовой деятельности**

Першина Евгения Михайловна

Аспирант

*Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, Академия
социальных и образовательных технологий Отделение психологии, Тамбов, Россия
E-mail: byakatmb@yandex.ru*

В последние десятилетия в нашей стране произошли значительные изменения в экономической и социальной сфере, приведшие к развитию предпринимательской деятельности. В современной концепции бизнеса в качестве ведущего фактора развития организации утверждается человеческий ресурс. В связи с чем система управления основным своим объектом принимает особенности взаимодействия субъектов совместной профессионально-трудовой деятельности. По мнению исследователей данной проблемы, ценностные ориентации являются одним из основополагающих факторов, обуславливающих характер профессионально-трудовых взаимоотношений субъектов внутри организации. Одним из наиболее неблагоприятных следствий отсутствия ценностно-ориентационного единства между сотрудниками является отчуждение профессионального труда.

Цель нашего исследования заключалась в изучении ценностных ориентаций и типа отчуждения в профессионально-трудовой деятельности у работников предприятий малого бизнеса г. Тамбова. В исследовании приняли участие 57 работников в возрасте от 22 до 48 лет. Испытуемые были протестированы по методикам: «Рейтинг ценностно-потребностных ориентаций персонала», «Шкала организационной лояльности (Organizational commitment scale (OSC))» Д. Мейера и Н. Аллен, «Ценностные ориентации» М.Рокича, модифицированный тест-опросник «Субъективное отчуждение учебного труда» В.Н. Косырева [1].

Обработка данных осуществлялась с использованием иерархического кластерного анализа, в результате которого было выделено четыре группы специалистов. Было выявлено, что два кластера составили работники, не подверженные отчуждению в сфере профессионально-трудовых отношений. В связи с этим подробнее остановимся на анализе кластеров, в которые вошли работники с разными типами отчуждения.

Первая группа – «Работа как средство профессиональной самореализации» – представлена испытуемыми с выраженной потребностью в самосовершенствовании и самореализации в профессиональной сфере. Доминирующая направленность ценностных ориентаций работников этой группы фиксируется в активной жизненной позиции, определяемой по критериям уровня вовлеченности в сферу труда. Ценности дела ими рассматриваются как жизненные идеалы, нормы поведения, которые специалисты рассматривает в качестве эталона. Для данных работников приоритетными потребностями являются признание их вклада в общее дело, эффективности их работы в организации, причем немаловажную роль для них играет оценка со стороны работодателя. Однако именно эти актуальные потребности оказались неудовлетворенными.

Работники, вошедшие в этот кластер, испытывают нормативную лояльность по отношению к своей организации, проявляющуюся в преданности фирме из-за сильных

этических и моральных обязательств. Данный вид приверженности хорошо укладывается в их систему ценностей, характеризующуюся ответственностью и самоконтролем. На наш взгляд, фрустрация потребности работников в реализации себя как профессионала, непризнание руководством их достижений приводит к отчуждению от работодателя и организации. Возникает внутренний конфликт: с одной стороны, преданность предприятию, чувство долга перед ней, с другой стороны, депривация приоритетной сферы работника, приводящая к возрастающему психологическому напряжению.

Второй кластер – «Работа как средство достижения материального благополучия» – представлен характеристиками испытуемых, для которых работа не является самоценностью, она представляет собой средство достижения материального благополучия. Для данных работников ведущая ценность – личностная комфортность. Наиболее актуальные – потребности в материальном достатке, уверенности в завтрашнем дне, однако, как и в предыдущей группе, данные потребности не удовлетворены. Это обстоятельство позволяет предположить, что в основе отчуждения работников двух кластеров лежит общий механизм фрустрации актуальных потребностей.

Результаты анализа полученных данных свидетельствуют о том, что в качестве ведущего параметра внутригрупповой дифференциации испытуемых выступили показатели, отражающие иерархию ценностной сферы работников.

Для выявления специфики характеристик отчужденных работников двух кластеров был проведен сравнительный анализ данных по критерию Манна-Уитни. В результате этого сравнения были выявлены значимые различия ($p < 0,01$) в характеристиках представителей разных кластеров. Полученные данные свидетельствуют о том, что одним из основополагающих параметров, лежащих в основе дифференциации выделенных типологических групп, являются доминирующие ценностные ориентации. Так, у испытуемых первого кластера в качестве приоритетной ценности выступает самосовершенствование и самореализация в избранном виде профессионально-трудовой деятельности, интересная работа; у испытуемых второго кластера – материально обеспеченная жизнь. По нашему мнению, именно особенности иерархии ценностей работников – представителей разных типологических групп – определяют особенности переживания ими психологического отчуждения в сфере профессионально-трудовой деятельности.

Таким образом, исследование показало, что доминирующие ценностные ориентации являются одним из оснований дифференциации работников с разным типом отчуждения. Это позволяет нам рассматривать ценностные ориентации в качестве ведущего параметра для разработки психологической программы по преодолению отчуждения в сфере профессионально-трудовой деятельности.

Литература

1. Косырев В.Н. Тест-опросник «Субъективное отчуждение учебного труда» // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2011, 11. С. 222-228.

Слова благодарности

Особую благодарность выражаю своему руководителю доценту, к.пс.н, зав. кафедрой общей психологии Академии социальных и образовательных технологий

ТГУ им. Г.Р. Державина Левиной Наталии Александровне