Рецензия

на магистерскую диссертацию студента магистратуры

 факультета психологии Санкт-Петербургского государственного университета Ивчина Максима Витальевича на тему

«ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ОТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ К ОРГАНИЗАЦИИ»

Работа Максима Ивчина посвящена актуальной проблеме отношения сотрудников к своей организации. Автор выдвинул гипотезу о том, что отношение сотрудников к организации определяется ценностно-смысловыми ориентациями сотрудников и степенью совпадения этих ориентаций с декларируемыми ценностями компании. Автор также предположил, что взаимосвязь ценностно-смысловых ориентаций сотрудников и их отношения к организации опосредована характером работы сотрудников, их местом в служебной иерархии и их полом.

 Исследование Максима Витальевича Ивчина выполнено на выборке из 117 респондентов (66 женщин и 35 мужчин) в возрасте от 18-ти до 37-ми лет. В работе были использованы методика цветовых метафор Соломина; Методика "Семантический дифференциал" Осгуда; Методика изучения мотивации профессиональной карьеры ("Якоря карьеры") Шейна; Морфологический тест жизненных ценностей (МТЖЦ) Сопова и Карпушиной; Методика диагностики структуры ценностных ориентаций личности Бубновой. Для проверки гипотез использовались методы параметрической и непараметрической статистики.

Магистерская диссертация М.В.Ивчина изложена на 92 страницах и включает в себя введение, три главы, выводы, заключение, список литературы и 5 приложений. Список литературных источников включает в себя 66 наименований.

Во введении дается обоснование актуальности выбора темы, формулируется цель, определяется предмет, формулируются гипотезы, описана программа исследования.

В первой главе автором рассмотрены понятия «отношения», «ценности» и «ценностные ориентации», проанализированы различные подходы к исследованию ценностных ориентаций и отношений человека к организации.

Во второй главе описывается программа исследования, приводится разносторонняя характеристика выборки, приводится перечень методик эмпирического исследования и дается их описание, приводятся обоснования применения различных методов математико-статистических методов обработки данных. Третья глава содержит анализ результатов эмпирического исследования, в котором автор демонстрирует корректность и гибкость в применении методов математико-статистической обработки, описании и объяснении полученных результатов.

Так, М.В.Ивчиным было установлено, что духовно-нравственная нравственная направленность чаще встречается у мужчин, чем у женщин, у производственников чаще, чем у сотрудников прилавка, у рядовых сотрудников чаще, чем у руководителей. На основании этих данных автор выдвигает предположение, что сотрудники компании с эгоистически-престижной направленностью добиваются карьерного роста эффективней, несмотря на декларируемые компанией ценности. В последующих разделах работы автор устанавливает, что большая часть сотрудников духовно-нравственной направленности работают и хотят работать в сфере производства, в то время как сотрудники эгоистически-престижной направленности в основном работают и стремятся работать в сфере продаж. Заслуживает внимания тот факт, что, по результатам применения методики цветовых метафор, многие понятия не ассоциируются у респондентов с понятием "Макдоналдс. Это понятия: "Интересное занятие", "Моя команда", "Мои коллеги", "Творчество", "Моя профессия" и "Обслуживание". Автор заключает, что данная организация воспринимается ее сотрудниками исключительно как источник дохода, и не удовлетворяет никаких потребностей, кроме финансовых. Гипотеза автора о том, что менеджеры относятся к организации лучше, чем рядовые сотрудники, не подтвердилась. Выявленные автором закономерности представляют несомненный интерес для социальной психологии и практики формирования стратегий управления людьми.

Вместе с тем, есть ряд вопросов и замечаний, требующих комментариев автора.

1. В аналитическом обзоре рассматриваются лишь отношения, ценности и ценностные ориентации. Не затронут вопрос о смыслах, не дано определения ценностно-смысловых детерминант отношения и не проведено разграничений между понятием «ценностные ориентации» и «ценностно-смысловые детерминанты».
2. Автор не указывает, какие ценности декларируются в компании, кроме ценности служения и активности. В Заключении автор формулирует вывод о том, что «Для работников производственного сектора характерно соответствие ценностной направленности личности декларируемым организацией ценностям». Между тем, декларируемые компанией ценности так и остались не представленными в тексте.
3. В методической главе не приводится обоснований для использования именно тех методик, которые были выбраны автором. Почему именно эти методики были выбраны автором для проверки его гипотез?
4. В эмпирической главе автор не приводит данных о достоверности различий процентных долей (между тем, они значимы на уровне р ≤ 0,001).
5. В тексте часто не согласуются падежные окончания и встречаются опечатки («большинство сотрудники», стр.47; «иотношения», стр.47, «Стандартная отклонения», стр.56, «работадателем», стр.71 и др.).
6. Параграф 3.3.1 является копией параграфа 3.1.2., а параграф 3.3.2 – копией параграфа 3.3.3, причем параграф 3.3.3. включен в подраздел 3.1. В сущности, весь раздел 3.3. является повтором ранее представленных параграфов.
7. Выводы по работе представлены в разделе «Заключение», а Заключение с обсуждением результатов работы как таковое отсутствует.

В целом, работа Максима Ивчина является интересным исследованием, представляющим научно-психологическую и практическую ценность. Максим Витальевич Ивчин заслуживает присуждения искомой квалификации «магистр психологии», а ее работа может быть оценена на оценку «хорошо».

Кандидат психологических наук,

доцент кафедры социальной психологии

 Санкт-Петербургского Государственного университета,

Сидоренко Елена Васильевна

31.05.2016