

Секция «Актуальное состояние и перспективы развития психологии образования»

## **Взаимосвязь межличностных отношений и организационной приверженности у студентов**

**Научный руководитель – Шведенко Юлия Викторовна**

***Соболева Ксения Олеговна***

*Студент (бакалавр)*

Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Барнаул, Россия

*E-mail: soboleva29102000@gmail.com*

Личность в любых видах деятельности прибегает к взаимодействию с людьми. Отношения индивида с окружающими определяет социальное функционирование человека, оказывая влияние на рабочую и учебную сферу. В студентах как в будущих работниках важно формировать профессиональные характеристики, в том числе организационную приверженность, которая влияет на производительность труда, профессиональный и личностный рост.

Феномен организационной приверженности рассматривался такими исследователями как М. И. Магура и М. Б. Курбатова, они понимали этот термин как психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней» [3]. Одним из факторов, влияющих на организационную приверженность, являются межличностные отношения. Категорию межличностных отношений исследовали Е. П. Ильин, В. Н. Мясищев, Н. Н. Обозов, Г. М. Андреева и другие. Они определяли межличностные отношения как субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и в способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе взаимодействия, совместной деятельности, общения. Сам процесс развития межличностных отношений является динамическим механизмом соотношения условий их развития и механизмов регулирования. Наличие межличностных отношений в рамках различных форм социальных отношений представляет собой реализацию этих отношений в деятельности конкретных лиц в контексте их личного взаимодействия и общения, в частности это касается и учебной деятельности.

В рамках данного вопроса нами было проведено исследование, направленное на установление взаимосвязи критериев межличностных отношений и коэффициентом организационной приверженности у студентов. Нами было опрошено 36 студентов АФ РАНХиГС в возрасте от 18 до 22 лет. Данные категории оценивались с помощью опросника межличностных отношений FIRO («Fundamental Interpersonal Relations Orientation»; «Базовые ориентации межличностных отношений»), созданный У. Шутцем [1], который позволил нам создать межличностный профиль каждого респондента и опросника организационной лояльности Л. Портера [2], что помог выявить коэффициент организационной лояльности.

Нами была выдвинута гипотеза о том, что, вероятно, организационная приверженность будет в большей степени выражена у студентов, чьи межличностные отношения оцениваются как более комфортные, тогда как у студентов, имеющих менее комфортные отношения, приверженность Академии будет выражена в меньшей степени.

С помощью статистической программы SPSS нами был проведен анализ на выявление взаимосвязи критериев межличностного профиля и коэффициентом организационной лояльности. Данные указывают нам на двухстороннюю корреляцию приверженности и критерия «Включенности» на уровне 0,01, а также приверженности и критерия «Контроль»

на уровне 0,05. Следовательно, организационная приверженность выражена больше у тех студентов, кто стремится быть принятым людьми, быть частью группы, и тех, кто проявляет ответственность за свои и, возможно, групповые действия.

Проведенное исследование показало, что организационная приверженность больше выражена у студентов, чьи межличностные отношения оцениваются как более комфортные, тогда как у студентов, имеющих менее комфортные отношения, приверженность Академии будет выражена в меньшей степени. Также для студентов приверженность связана и в том числе со способностью брать на себя ответственность. Так, выявлена взаимосвязь между коэффициентом приверженности и критерием включенности, это означает, что с увеличением одного параметра наблюдается увеличение другого. Тем самым, студенты, включенные в различные виды активности (например, мероприятия, конференции, групповые проекты и пр.), будут более лояльны к вузу.

На наш взгляд важна целенаправленная работа со стороны администрации вуза по включению студентов в мероприятия культурного, научного, творческого и иного характера, которая позволит повысить лояльность к учебному заведению и улучшить взаимоотношения между студентами.

### Источники и литература

- 1) Ковалева С. Н. Психологические особенности студенческого возраста // Приоритетные научные направления в XXI веке. - Нефтекамск: Научно-издательский центр "Мир науки", 2016.
- 2) Магура, М.И. Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М. Б. Курбатова // Управление персоналом. - 2001. - № 6.
- 3) Доминяк Владислав Игоревич Психологическая диагностика лояльности персонала // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Общество. Коммуникация. Образование. 2010. №111. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-diagnostika-loyalnosti-personala>.