Грубі Т.В. **Визначення відданості персоналу організації** / Т.В.Грубі // Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців, 17 листопада 2015 р : Матеріали І міжнародної науково-практичної конференції / за ред. Л.А.Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2015. – С. 41-43.

УДК 331.101.36 : 159.9

Т.В. Грубі

Визначення відданості персоналу організації

Теоретичний аналіз наукової літератури свідчить, що проблема відданості персоналу організації є об'єктом дослідження багатьох зарубіжних та вітчизняних науковців. Але на сьогоднішній день не існує однозначного тлумачення сутності зазначеного поняття, адже дослідники досить часто вживають взаємозамінні поняття «відданість організації», «організаційна лояльність», «прихильність до організації», «організаційний патріотизм» тощо. Відмінності у визначенні поняття відданості, що є у різних авторів, дають підстави говорити про суперечливість існуючих точок зору.

Метою нашого дослідження є теоретичний аналіз визначення відданості персоналу організації.

Феномен відданості організації почавили вивчати з кінця 30-х років XX століття. С. Барнард одним із перших вжив словосполучення «organizational commitment» як стійку прихильність працівників до своєї компанії, як одне з вимірювань організаційної ефективності.

Теоретичний аналіз наукової літератури показує, що дослідники розглядають відданість організації як:

- одна з основних ознак організаційної культури;
- особлива форма ставлення працівника до керівництва, справи та колег, яка характеризується: вірністю, бажанням залишатися членом цієї організації якомога довше, емоційною прихильністю до організації, захопленістю роботою, прийняття організаційних цілей та цінностей;

- психологічний зв’язок, що існує в уявленні співробітника між ним і організацією, членом якої він є, обумовлений наявністю внутрішніх особистісних і зовнішніх ситуативних факторів, що детермінують характер такого зв’язку;
- це безмежна прив’язаність співробітника до організації, коли співробітник знає, що він - член певної організації, це викликає у нього почуття, якими він керується у своїй поведінці (напр., захищає організацію в неформальній обстановці);
- це емоційна прив’язаність, лояльність, прихильність, зобов’язання, патріотизм тощо;
- це змінна, що відображає силу зв’язку, існуючого в уявленні людини, між нею і конкретною організацією, в якій вона працю. Цей показник може змінюватися від відчуженості до ідентифікації, тобто відданість організації розглядається як певний рівень ідентифікації з організацією;
- це стійке емоційне ставлення працівників до організації, яке характеризується прийняттям організаційних цілей та цінностей, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективності діяльності та розвитку організації, виражене прагнення якомога довше залишатися членом цієї організації;
- поєднання трьох установок працівників щодо власної професійної діяльності: задоволеність працею, залученість в діяльність організації і емоційна приналежність до організації;
- уособлює стосунки працівників з організацією і впливає на рішення працівника залишитися в організації або покинути її;

Висновки

Базуючись на наявних у літературі підходах та підсумовуючи усе вищевикладене, під *відданістю організації* слід розуміти стійку емоційну прихильність працівника до організації, яка характеризується прийняттям організаційних цілей та правил, ототожненням з організацією, вираженим прагненням якомога довше залишатись членом цієї організації та бажанням

докладати значних зусиль заради забезпечення ефективної діяльності організації.