

Грубі Т.В. **Основні моделі відданості персоналу організації** / Т.В. Грубі // Збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції: «Фактори розвитку педагогіки і психології в XXI столітті» (м. Харків, Україна, 12-13 червня 2015 року). – Харків: Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2014. – С. 41-45.

*Грубі Т.В., канд. психол. наук
старший викладач кафедри психології освіти
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*

Основні моделі відданості персоналу організації

Теоретичний аналіз літератури показав, що останнім часом багато публікацій з організаційної та економічної психології присвячено проблематиці, що пов'язана з відданістю персоналу організації. На даний момент не існує однозначного розуміння сутності та структури даного поняття. Дослідники розглядають етимологічні проблеми використання та взаємозаміни понять «відданість організації», «організаційна лояльність», «прихильність до організації», «організаційний патріотизм» [2; 3; 4].

Однак, на основі цих робіт розроблено лише декілька моделей [1; 6; 8], які дають можливість пояснити взаємозв'язки цих структурних елементів та їх вплив на трудову поведінку, що пов'язана з відданістю організації. Ці моделі, розроблені в рамках атитюдінального та поведінкового підходів мають свої переваги та недоліки.

Найбільш відомими зарубіжними моделями є, перш за все, модель передумов і наслідків відданості організації, розроблена Р. Меудеєм, Л. Портером та Р. Стірсом [5]. Найбільш популярна серед дослідників - тривимірною моделю відданості організації Н. Аллена та Дж. Мейєра [9]. Перспективною є також чотиришарова модель афективної відданості Б. Райта та Дж. Рорбафа [5].

За останні роки інтерес до теми відданості ініціював розробку нових моделей відданості організації у Росії. Серед найбільш відомих - багатокомпонентна модель відданості організації О. Чернякевич [7] та трифакторна модель відданості організації, запропонована С. Баранською [2].

В Україні, як нам відомо, на даний момент немає оригінальних моделей, що пояснюють феномен відданості організації. В дослідженнях використовуються адаптовані та модифіковані західні та російські моделі.

Теоретичний аналіз проблеми дозволяє зробити висновок, що найбільш розробленими моделями феномену відданості персоналу організації є.

Модель передумов і наслідків відданості організації (R. T. Mowday, L.W. Porter, R.M. Steers 1979) [5].

Передумови групуються в 4 категорії:

- індивідуальні характеристики (напр.: стать і трудовий стаж),
- рольові характеристики (широта функцій і рольова невизначеність),
- організаційні характеристики (ступінь централізації і розмір організації і т.п.),
- трудові переживання (наприклад, стиль лідерства і організаційний клімат).

До наслідків відданості входять низький рівень прогулів і запізнень, низька плинність і збільшення зусиль у роботі (тобто продуктивність) [5]. На основі такої моделі дослідниками було розроблено відповідний опитувальник.

Тривимірна модель відданості організації (N.J.Allen, J.P.Meyer, 1990).

Дж. Мейер і Н. Аллен [50] спробували об'єднати дослідження поведінкової і атитюдинальної відданості організації, виділивши в конструкті відданості організації два компоненти: афективний і тимчасовий. Пізніше вони додали до своєї моделі нормативний компонент, спираючись на роботу Вайнера [5], який стверджував, що індивіди можуть відчувати відданість організації внаслідок сильних етичних чи моральних зобов'язань.

Тривимірна модель Аллена-Мейєра - найбільш відома на сьогодні. Вона включає три компоненти: «affective commitment» - припускає емоційну відданість організації; «continuance commitment» - характеризує відданість до організації на підставі «витрат», до яких може призвести вихід з організації; «normative commitment» - означає, що працівник відчуває свій обов'язок залишатися в організації.

Таким чином, ця трикомпонентна модель відданості пояснює, що утримує індивіда в організації: бажання (афективний компонент), необхідність (тимчасовий) або зобов'язання (нормативний).

Р. Дунхем, Дж. Груб, М. Кастаньєда продовжили роботу Мейєра і Аллена. Результатом їх досліджень стало доповнення характеристик кожного з трьох

компонентів відданості організації та виділення у компоненті «сопііпапсе соттіітепі» двох показників: «особиста жертва» та «відсутність альтернатив». На основі такої моделі було розроблено декілька діагностичних методик [9].

Чотирьохшарова модель афективної відданості (Wright, В.Е., Rohbaugh, І., 2001).

Основна ідея моделі Б. Райта і Дж. Рорбафа [5] полягає в тому, що виявлені в емпіричних дослідженнях передумови відданості можна класифікувати в чотири основні категорії, що представляють собою континуум.

Цими чотирма категоріями, або «шарами», кожен з яких містить специфічні передумови відданості, виступають контекст роботи, психологічний клімат, характеристики роботи та трудове стимулювання.

Ця модель безпосередньо пов'язує контекст роботи з психологічним кліматом. Обидві категорії роблять прямий або опосередкований вплив на характеристики роботи та трудову стимуляцію, що впливає на окремих працівників. Психологічний клімат прямо впливає на характеристики роботи та трудову стимуляцію й опосередковано - на відданість організації.

Хоча модель Б. Райта і Дж. Рорбафа обмежується аналізом передумов афективного компонента відданості, не торкаючись її тимчасового і нормативного компонентів [8], вона підкреслює важливу роль підтримки керівників в поліпшенні позитивних характеристик роботи і трудового стимулювання, через які вона впливає на відданість працівників. На основі цієї моделі дослідниками було розроблено відповідний опитувальник.

Багатокомпонентна модель відданості організації (Чернякевич О.Ю., 2010). Згідно з працею Чернякевич О.Ю. [7], модель відданості організації ґрунтується на взаємозв'язках таких компонентів: особистісний смисл конкретної організації для працівника, ідентифікація з організацією, емоційна залученість до професійної діяльності, організаційна лояльність, соціально-біографічні характеристики, а також ціннісні та моральні установки, що перешкоджають порушенню норм і правил організації.

Особливістю цієї моделі є погляд на відданість організації як на ціннісно-моральну установку особистості співробітника, що регулює його взаємовідносини

з організацією. Також автор констатує, що відданість організації є динамічним феноменом. Даних про наявність психодіагностичної методики автор моделі не наводить.

Трифакторна модель відданості організації (С.С. Баранська, 2011). Особливістю цієї трифакторної моделі відданості організації [2] є розділення її на такі компоненти: «організаційна відданість», «відданість професії», «відданість праці». Компонент «організаційна відданість» показує, якою мірою співробітники віддані своїй організації і містить в собі такі показники, як гордість за свою організацію, залученість до справ організації і нелояльну поведінку.

Компонент «відданість професії» говорить про прагнення співробітників удосконалювати себе і розвиватися у своїй професійній області, а компонент «відданість праці» показує, чи є праця сама по собі однією з найважливіших цінностей для співробітника.

До переваг цієї моделі можна віднести те, що вона дозволяє розглянути відданість організації у взаємозв'язку з відданістю праці та професії. Також С.С. Баранська пропонує використовувати опитувальник, що діагностує компоненти розробленої моделі.

Висновки

Аналіз наукової літератури, присвяченої тематиці відданості організації, дозволяє дійти висновку, що на сьогоднішній день немає єдиного визначення і концепції відданості персоналу організації, а в дослідженнях використовуються різні методики та теоретичні моделі, які враховують взаємодію і взаємовплив уже встановлених чинників відданості. Основним же недоліком розглянутих моделей, на наш погляд, є те, що вони не пояснюють, як саме змінюється відданість організації конкретного співробітника. Дане теоретичне дослідження розкриває перспективи для подальшого вивчення та структурування власної моделі відданості персоналу організації.

Література

1. Андрющенко О.В. Лояльность в организациях : дисс. ... канд. соц. наук / О.В. Андрющенко. - М., 2011. - 288 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.dissercat.com/contentyioYalnost-v-organizatsiyakh>.
2. Баранская С.С. Методика измерения лояльности / С.С. Баранская //

- Психологические исследования. - 2011. - №1(15) [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://psystudy.ru/index.php/num/2011nl-15/436-baranskaya15.html>
3. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур) : монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андреева. - К-Львів : Галицький друкар, 2012. - 212 с.
 4. Ребзуев Б.Г. Четырехслойная модель аффективной преданности: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребзуев // Психологический журнал. - Т. 27. - 2006. - №2. - С. 44-59.
 5. Сардак О.В. Управління лояльністю персоналу підприємств в умовах ринкової економіки / О. В. Сардак [Електронний ресурс] // Портал Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського - 2010. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/2010
 6. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. - СПб. : Питер, 2003. - 152 с.
 7. Чернякевич Е.Ю. Приверженность организации как ценностно-нравственная установка личности : дисс. ... канд. психол. наук / Е.Ю. Чернякевич. - СПб., 2010. - 233 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.dissercat.com/content/priverzhennost-organizatsii-kak-tsennostno-nravstvennava-ustanovka-lichnosti>.
 8. Allen, N.J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization / N.J. Allen, J.P. Meyer // Journal of Occupational Psychology. - 1990. - Vol. 63. - P. 1-18.
 9. Meyer, J.P. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization / J.P. Meyer, N.J. Allen, C.A. Smith // Journal of Applied Psychology. - 1993. - Vol. 78. - P. 538-551.

Грубі Тамара Валеріївна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти (Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка м.Кам'янець-Подільський, Україна)

+380679823502, tamara-grubi@mail.ru