Грубі Т.В. **Особливості психологічних чинників формування відданості персоналу організації** / Т.В.Грубі // Наукові праці Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка : збірник за підсумками звітної наукової конференції викладачів, докторантів і аспірантів : у 3-х томах. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – Вип. 14. – Т. 1. – С. 109-110.

УДК 159.9:005.95

Грубі Т.В.

Особливості психологічних чинників формування відданості персоналу організації

В статті розглянуто основні підходи до вивчення особливостей психологічних чинників формування відданості персоналу організації. Здійснено ґрунтовний аналіз психологічних чинників відданості, які досліджувалися українськими, російськими та закордонними вченими.

Ключові слова: психологічний чинник, відданість персоналу організації, особистісні чинники, організаційні чинники, задоволеність працею, лояльність.

В статье рассмотрены основные подходы к изучению особенностей психологических факторов формирования преданности персонала организации. Детально проанализировано психологических факторов преданности, которые исследовались украинскими, российскими и зарубежными учеными.

Ключевые слова: психологический фактор, преданность персонала организации, личностные факторы, организационные факторы, удовлетворенность трудом, лояльность.

Одним із важливих психологічних чинників забезпечення ефективності діяльності сучасних організації виступає формування відданості персоналу організації. Аналіз психолого-управлінської літератури свідчить про те, що проблема психологічних чинників формування відданості персоналу знайшла певне відображення у працях багатьох зарубіжних та вітчизняних науковців.

Серед *зарубіжних учених,* що досліджували зазначену тему, можна назвати праці Дж. Тейлора [7], який, проаналізувавши особливості поведінки персоналу американських компаній, запропонував розподілити чинники, що сприяють формуванню відданості персоналу організації, на дві групи:

а) *особистісні чинники,* що залежать власне від людини: вікові характеристики, рівень фінансової забезпеченості тощо;

б) *організаційні чинники,* що залежать від організації: відданість організації працівникам, підтримка з боку керівництва, різноманітність та значущість завдань та ін.

Дж. Мейер, Н. Аллен [9] та Р. Дунхем [8] також виділили низку чинників, які, на їхню думку, зумовлюють відданість персоналу організації, а саме:

- ***досвід роботи,*** що особливо впливає на емоційну (афективну) форму відданості організації. Досліджено, що найбільшого вияву емоційна відданість досягає у тих співробітників, чий повсякденний досвід сприяє відчуттю комфорту і компетентності;
- ***відповідність цінностей,*** тобто сумісність цінностей організації (які стосуються змісту бізнесу, продукції/послуг, шляхів збуту продукції/послуг, способів взаємодії із співробітниками тощо) та цінностей персоналу;
- ***організаційна підтримка,*** а саме, підтримка співробітників з боку організації у вирішенні всіх питань їхнього професійного та особистого життя. Співробітники будуть відданими організації, якщо і вона демонструє відданість стосовно них. Відчуття підтримки формується на основі повсякденного досвіду як наслідок зваженої та зацікавленої кадрової політики в організації. Співробітникам важливо, наскільки організація зацікавлена в їхньому благополуччі та які гарантії соціальної безпеки вона їм пропонує;
- ***організаційна справедливість,*** тобто справедливий розподіл в організації значущих для працівників ресурсів. Люди розраховують на справедливе ставлення до себе та цінують його. Основним рушійним механізмом у цьому процесі виступає не лише справедливий розподіл значущих для співробітника ресурсів або їх розмір (зарплата, просування по службі та ін.), а й той спосіб, за допомогою якого ці ресурси розподіляються. Встановлено, що негативні наслідки управлінських рішень (зниження

зарплат, премій тощо) не вплинуть на рівень відданості організації, якщо вони проводяться без упередженості, та справедливо. Співробітники, які відчувають до себе гідне та шанобливе ставлення, відповідають підвищенням рівня організаційної відданості.

Серед *російських учених* заслуговує на увагу класифікація чинників, що впливають на процес формування відданості персоналу організації. запропонована М. І. Магурою [3], він розподіляє чинники на дві основні групи:

а) ***суб'єктивні:*** індивідуальні характеристики співробітників; загальний стаж роботи; стаж роботи на певному підприємстві; ступінь задоволення потреб; задоволеність роботою; рівень локус контролю; мотивація досягнення успіху;

б) ***об'єктивні:*** тип організації; стиль керівництва; рівень турботи про персонал з боку організації: розуміння та прийняття цілей компанії; організаційна справедливість; участь співробітників в управлінні.

Інший російський вчений Б. Г. Ребзуєв [6] виділяє чотири основні групи чинників, які впливають на відданість персоналу організації:

1) *індивідуальні* характеристики (стать; трудовий стаж тощо);

2) *рольові* характеристики (широта функцій, які виконуються співробітником; визначеність ролей, які ним виконуються тощо);

3) *організаційні* характеристики (розмір організації; ступінь її централізації тощо);

4) *трудові* «переживання» (стиль лідерства в організації; організаційний клімат тощо).

К. В. Харський [1] виділяє такі чинники, які впливають на формування відданої поведінки персоналу:

1) *увага до співробітників* та зацікавленість з боку компанії;
2) *задоволеність співробітників* керівництвом та колегами;
3) *почуття у співробітників гордості* за колектив, фірму, керівництво;
4) *процес становлення особистості* та попередній її досвід;

5) *задоволеність роботою,* змістом та інтенсивністю праці та ін.

О.Г. Овчинниковою [5] та К. В. Харським [1] також підкреслюється роль *сім'ї* у формуванні відданого ставлення до будь-кого або будь-чого, особливо в дитинстві. Першими його прикладами є прагнення дитини бути корисною, уникати усього того, що б могло нашкодити близьким, демонстрація прихильності. Саме цей досвід та приклад відданої поведінки, як зазначають автори, людина отримує в сім'ї - найважливішому інституті соціалізації. Людина, яка віддана своїй сім'ї, сімейним цінностям, прагнутиме дотримання відповідних норм і правил, традицій і в подальшому своєму житті. Автори зазначають, що при високому рівні відданості більшість співробітників вважають свою фірму та колег сім'єю. Досвід відданого ставлення людина набуває також і в *компанії друзів, в школі та на своєму першому місці роботи*, якщо це було цінністю у формальних та неформальних групах, до яких вона входила [1; 3].

Український учений С.Г. Нікітенко [4] виділяє такі чинники, що формують лояльність працівників, а саме:

а) рівень заробітної плати;

б) емоційний клімат у колективі;

в) особливості керівництва;

г) можливості професійного росту тощо.

Л. М. Карамушкою та І. А. Андрєєвою класифіковано психологічні чинники відданості персоналу організації, які поділяються на три рівні [2]:

1) *чинники макрорівня* (рівень суспільства) - це чинники, що стосуються соціуму, в якому функціонує організація;
2) *чинники мезорівня* (рівень організації), тобто до чинників, які пов'язані із особливостями функціонування конкретної організації;
3) *чинники мікрорівня* (рівень особистості працівника) - це чинники, які безпосередньо пов'язані з особистістю працівника.

Висновки

Аналіз теоретичної літератури показав, що існує значна кількість підходів до визначення психологічних чинників відданості персоналу організації, хоча і дещо в «хаотичному», несистемному вигляді. Більшість дослідників виділяють групи чинників, не враховуючи позаорганізаційне оточення, політичну та економічну ситуація в країні тощо. Тому, на нашу думку, слід прийняти за основу та доповнити підхід, розроблений вітчизняними вченими, де психологічні чинники поділяються на три групи чинників, які обумовлюють становлення відданості організації (особистісні – мікрорівня, організаційні – мезорівня та поза організаційні - макрорівня).

Список використаних джерел:

1. Благонадежность и лояльность персонала / под. ред.. К.В.Харского. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур): монографія / Л.М.Карамушка, І.А. Андрєєва. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – 212 с.
3. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество / М.И.Магура // Управление персоналом. – 1998. – 11. – С 23-27.
4. Нікітенко С.Г. Чининки лояльності як провідної професійної якості / С.Г.Нікітенко // Актуальні проблеми психології. – Том XI. – Ч.3. – 2009. – С 273-281.
5. Овчинникова О.Г. Лояльность персонала / О.Г.Овчинникова. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2006. – 96 с.
6. Ребзуев Б.Г. Четырехслойная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке / Б.Г.Ребзуев // Психологический журнал. – Т.19. - № 4. – 1998. – С. 3-11.
7. Фернхам А. Темная сторона поведения на работе. Как понять, почему сотрудники увольняются, воруют и обманывают вас, и как избежать єтого ; [пер с англ. Г.Шагоян] / А. Фернхам, Дж. Тейлор. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 336 с.
8. Dunham R.B. Organizational commitment : The utility of an integrative definition / R.B.Dunham, J.A. Grube, M.B.Castaneda // Journal of Applied Psychology. – 1994. – Vol. 79. - № 3. – P. 370-380.
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. Smithh // Journal of Applied Psychology. – 1993. – Vol. 78. - № 4. – P. 538-551.

The psychological factors of organizational commitment

The article deals with the main approaches to the study of psychological factors of organizational commitment. The psychological factors of organizational commitment were analysed by author, also in the article there are Ukrainian, Russian and foreign approaches to this problem.

Keywords: psychological factor, organizational commitment, personal factors, organizational factors, job satisfaction, loyalty.

Відомості про автора: Грубі Тамара Валеріївна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти Камянець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка