

Грубі Т.В. **Теоретичний аналіз основних підходів до визначення лояльності персоналу до організації** / Т.В.Грубі // Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи на пошану професора А.І. Шинкарюка та до Дня народження Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, 28 жовтня 2015 р. : Матеріали круглого столу з міжнародною участю / за ред. Л.А.Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський: ПП Медобори-2006, 2015. – С. 34-36.

УДК 331.101.36 : 159.9

Т.В. Грубі

Теоретичний аналіз основних підходів до визначення лояльності персоналу до організації

Відсутність у сучасній літературі єдності думок щодо визначення показників лояльності співробітників, а також слабе обґрунтування складових елементів процесу формування лояльності, ускладнюють визначення лояльності персоналу.

Метою нашого дослідження є теоретичний аналіз основних підходів до визначення лояльності персоналу до організації

Визначення поняття лояльність є досить складним питанням. Зазвичай його пов'язують як із персоналом організації, так і з показниками організаційного розвитку. Що стосується персоналу, то лояльність визначається ступенем «ідеальності» працівника, якому притаманний перелік таких позитивних якостей як добросовісне ставлення до роботи, високий ступінь професійної відданості, позитивні взаємини з колегами, лояльність до керівництва.

Останнім часом у поняття «лояльність» з'явився і негативний підтекст (відносно колег до «лояльного» співробітника): під лояльністю розглядають хороше ставлення до керівництва та «прогинання» під його політику. Досить часто лояльність плутають з мотивацією персоналу. Проте ці явища досить різні та відносяться до різних сфер, адже мотивація – безпосередньо до трудової діяльності, а лояльність – до організаційного середовища.

Для узагальненого теоретичного аналізу використовувалися концепції та підходи організаційної лояльності (О.С. Дейнека, Є. В. Доценко, А. В. Ковров, М. І. Магура, Л. Г. Почебут, Е. В. Сидоренко, К. В. Харский, N. Allen, K. Beck, V. Benkhoff, G. Blau, B. Buchanan, A. Cohen, C. Goman, O. Grusky, R. Kanter, J. Meyer, P. Morrow, R. Mowday, L. Porter, M. Sheldon, C. Wilson та інші).

Поплавська А.П. розглядає лояльність працівника як прагнення працювати якомога краще, відповідати рівню організації та дбати про її розвиток. Але зауважує, що це є можливим лише за умови створення організацією чинників, які спонукатимуть працівника не лише приймати організацію як єдине ціле, а й дотримуватися власних принципів, які формувались протягом тривалого часу, а за певних обставин, навіть, і поступатись деякими з них. Окрім того Поплавська А.П. розмежовує поняття «лояльного» працівника та «благонадійного» працівника. Під благонадійністю розглядається поведінка, що демонструє погодження з нормами, правилами, законами організації. Лояльність працівника – це, передусім, вірність, відданість працівника цілям і цінностям організації, здійснення діяльності, яка підтримує й допомагає реалізувати ці цілі. Тобто благонадійність співробітника вказує на ступінь нормативності його поведінки щодо організації, а лояльність – на ступінь сприймання організації працівником і терпимість до неї.

М.І. Магура розглядає поняття «лояльність» як прихильність працівників до своєї організації, психологічний стан, який визначає очікування, установки працівників, особливості їхньої робочої поведінки і те, як вони сприймають організацію.

Прихильність до організації передбачає ідентифікацію, залучення і лояльність та може бути трьох типів: істинною, прагматичною і вимушеною. Лояльність персоналу організації розглядається А. Ковровим з точки зору безпеки. У цьому контексті критеріями лояльності (або нелояльності) є надійність, професійна придатність, наявність або відсутність небажаних дій: розкрадань, витоку інформації, пияцтва, запізнь, випадків абсентеїзму тощо.

При цьому людина розглядається як ресурс, і до неї застосовується широкий спектр заходів впливу (від відеоспостереження до перевірок на поліграфі).

Висновок. Таким чином, ми можемо охарактеризувати лояльність як позитивне ставлення до організації, дотримання й ухвалення існуючих у ній правил, навіть при неповній відповідності правил власним переконанням персоналу.