

ВИСНОВКИ

1. Більшість організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах виявилися горизонтальними та відносно короткостроковими. Конструктивні та деструктивні конфлікти трапляються у професійно-технічних навчальних закладах з однаковою кількістю.

2. Аналіз конкретних ситуацій у дослідженні показав, що в основі більшості конфліктів лежать суперечності у питаннях роботи.

3. В основному в професійно-технічних навчальних закладах проблемі управління конфліктами приділяється недостатньо уваги. Можна відзначити недостатню інформованість працівників професійно-технічних навчальних закладів про конфлікт взагалі, про закономірності його виникнення та перебігу.

4. На вияви організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах впливають організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники, а саме – посада, освіта та вік членів колективу.

5. Ступінь конфліктності вищий у взаємодії між професійними групами майстрів виробничого навчання і викладачів загальноосвітніх та спеціальних дисциплін, ніж усередині цих груп чи у вертикальній взаємодії між керівниками та підлеглими.

6. У більшості випробуваних з вищою освітою відсутні конфлікти з викладачами загальноосвітніх та спеціальних дисциплін та керівниками навчального закладу, а якщо організаційні конфлікти трапляються, то вони частіше вирішують їх конструктивно, на відміну від членів колективу з середньо-спеціальною освітою, які частіше вирішують конфлікти деструктивно.

7. Найбільше конфліктів спостерігається у середній віковій групі (41–50 років), також з віком спостерігається більш деструктивне вирішення конфлікту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О.І. Психологічні проблеми підготовки менеджерів у системі післядипломної освіти до управління конфліктами в освітніх організаціях / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003, – Ч. 10. – С. 8–11.
2. Карамушка Л.М. Дослідження особливостей психологічної готовності менеджерів освіти до взаємодії з персоналом в умовах конфлікту / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба // Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – №8. – С. 1–10.
3. Карамушка Л. Управління конфліктами в освітніх організаціях / Л. Карамушка. – К. : Шк. світ, 2011. – 128 с.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба. – К. : Наук. світ, 2009. – 268 с.
5. Максименко О.Г. Психолого-педагогічні особливості професійного вдосконалення кадрового потенціалу ПТНЗ / О.Г. Максименко // Матеріали II-ої Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (23–27 травня 2011 р.) / Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників Університету менеджменту освіти (м. Донецьк). – Донецьк : ІПО ІПП УМО, 2011. – С. 143–147.
6. Олійник В. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу / В. Олійник, Л. Сергєєва. – К. : АртЕк, 2010. – 176 с.
7. Торба Н.Г. Деякі аспекти попередження та профілактики педагогічних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах / Н.Г. Торба // Актуальні проблеми психології. Том V : Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К., 2009. – Вип. 9. – С. 367–374.
8. Торба Н.Г. Застосування системного підходу під час організації довгострокової профілактики педагогічних конфліктів / Н.Г. Торба // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-ту менеджменту освіти НАПН України. – К., 2011. – Вип. 4 (17) – С. 423–430.

УДК 005.32

ДВОПРОЦЕСНА МОДЕЛЬ ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Д.О. Самойленко

*науковий кореспондент лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті проаналізовано найбільш відомі моделі відданості організації. Зроблено спробу розробити теоретичну модель, що змогла б пояснити, яким чином відбувається зміна трудової поведінки співробітників у контексті відданості організації.

Ключові слова: співробітник, організація, трудова поведінка, відданість організації, теоретична модель, компоненти, процеси, ідентифікація, задоволеність роботою.

В статье проанализированы наиболее известные модели преданности организации. Сделана попытка разработать теоретическую модель, которая смогла бы объяснить, каким образом происходит изменение трудового поведения сотрудников в контексте преданности организации.

Ключевые слова: сотрудник, организация, трудовое поведение, преданность организации, теоретическая модель, компоненты, процессы, идентификация, удовлетворенность работой.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Останнім часом багато публікацій з організаційної та економічної психології присвячено проблематиці, що пов'язана з відданістю організації. Дослідники розглядають етимологічні проблеми використання та взаємозаміни понять «відданість організації», «організаційна лояльність», «прихильність до організації», «організаційний патріотизм» [1; 4; 5; 10], багато уваги приділяється виявленню їх структури та опису складових [3–9; 11; 13].

Однак, на основі цих робіт розроблено лише декілька моделей [2; 3; 12; 15; 20; 23], 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 атитюдного та поведінкового підходів, та, звісно, мають свої переваги та недоліки, які буде проаналізовано нижче.

Найбільш відомими зарубіжними моделями є, перш за все, модель передумов і наслідків відданості організації, розроблена Р. Меудеєм, Л. Портером та Р. Стірсом [20]. Найбільш популярна серед дослідників – тривимірна модель відданості організації Н. Аллена та Дж. Мейєра [19]. Перспективною є також чотиришарова модель афективної відданості Б. Райта та Дж. Рорбафа [23].

Останні роки інтерес до теми відданості ініціював розробку нових моделей відданості організації у Росії. Серед найбільш відомих – багатокомпонентна модель відданості організації О. Чернякевич [12] та трифакторна модель відданості організації, запропонована С. Баранською [1; 2].

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

Отже, виходячи з актуальності та недостатньої розробленості проблеми, **метою** нашого дослідження є розробка теоретичної моделі відданості організації на основі узагальнення і систематизації розрізних підходів, що наведені в літературі з організаційної та економічної психології.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

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

Модель передумов і наслідків відданості організації (R.T. Mowday, L.W. Porter, R.M. Steers, 1979) [20].

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.) і трудові переживання (наприклад, стиль лідерства і організаційний клімат). До наслідків відданості входять низький рівень прогулів і запізнь, низька плинність і збільшення зусиль у роботі (тобто продуктивність) [20].

На основі такої моделі дослідниками було розроблено відповідний опитувальник.

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

Дж. Мейєр і Н. Аллен [19] 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 [22], 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 «continuance commitment» двох показників: «особиста жертва» та «відсутність альтернатив» [16].

На основі такої моделі було розроблено декілька діагностичних методик [15, 16, 18].

Чотиришарова модель афективної відданості (Wright, B.E., Rohrbach, J., 2001).

Основна ідея моделі Б. Райта і Дж. Рорбафа [23] 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 [15], 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. [12], 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 неолояльну 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.

Аналіз наукової літератури, присвяченої тематиці відданості організації, дозволяє дійти висновку, що на сьогодні немає єдиного визначення і концепції відданості організації, а в дослідженнях використовуються різні методики та теоретичні моделі, хоча розробляються нові, більш досконалі моделі, які враховують взаємодію і взаємовплив уже встановлених чинників відданості [14, 17, 18]. Основним же недоліком розглянутих моделей, на наш погляд, є те, що вони не пояснюють, *як саме змінюється відданість організації конкретного співробітника.*

Отже, автором пропонується власна модель відданості організації, яка повинна усунути цей недолік. Вона має деяку схожість з розглянутими моделями, але й суттєво відрізняється від них.

По-перше, необхідно відмітити, що згідно із запропонованою моделлю, відданість організації має певні рівні. Кожен наступний рівень якісно відрізняється від попереднього характеристиками трудової поведінки та їх вираженістю (наприклад, почуття обов'язку майже відсутнє на рівні залежності від організації, посилюється та досягає максимуму на рівні патріотизму).

По-друге, згідно з моделлю, рівень відданості організацією залежить від задоволеності працею та ступеня ідентифікації з організацією. Ці параметри можуть змінюватися, отже, рівень відданості конкретного співробітника не є константним.

По-третє, кожен рівень збігається у більшості своїх характеристик з відомими поняттями – «залежність», «лояльність», «прихильність», «патріотизм».

Наведемо базові положення та дефініції, якими ми далі будемо оперувати.

Відданість організації (анг. – attachment; рос. – преданность организации) – 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.

Відданість організації формується під впливом двох основних процесів: *ідентифікації* співробітника з організацією і *задоволення* його актуальних потреб, джерелом якого виступає організація, та обумовлена *нормативним* компонентом, який, на наш погляд, здебільшого залежить від внутрішніх факторів (морально-вольових рис особистості співробітника, його установок щодо відданості) і, значно менше, від зовнішніх аспектів робочої ситуації.

Отже, розглянемо основні процеси, що впливають на відданість організації.

Ідентифікація з організацією (анг. – identification; рос. – идентификация) – процес самоотождення співробітника з організацією, в якому формується його уявлення про себе як про невід'ємну частину цієї організації. Результат цього процесу може змінюватися від *відчуженості* («Я-ВОНИ»), коли психологічна дистанція між співробітником та організацією максимальна, до майже повного *ототожнення* («МИ»), коли такої дистанції в уявленні співробітника практично не існує.

Задоволеність роботою (анг. – job satisfaction; рос. – удовлетворенность работой) – процес оцінювання співробітником своїх взаємовідносин з організацією. Результатом цього процесу виступає оцінка різних аспектів робочої ситуації, з точки зору задоволення його актуальних потреб, джерелом якого виступає організація. Оцінка містить *емоційну* та *раціональну* складові.

Емоційна складова оцінки (в дослідницьких моделях вона знаходить своє відображення в афективному компоненті) відображає емоційне ставлення співробітника до організації. Згідно з авторською моделлю, емоційна складова може змінюватися стадіально:

- 1) стадія *антипатії* – характеризується *нестійким несхвальним* ставленням співробітника до організації;
- 2) стадія *симпатії* – характеризується *нестійким схвальним* ставленням співробітника до організації;
- 3) стадія *прив'язаності до організації* – характеризується *стійким схвальним* ставленням співробітника до організації;
- 4) стадія *любви до організації* – характеризується *стійким самовідданим* ставленням співробітника до організації.

Раціональна складова оцінки (у дослідницьких моделях вона знаходить своє відображення у прагматичному компоненті) відображає результат аналізу робочої ситуації з точки зору матеріально-побутової зацікавленості у взаємовідносинах з організацією, кар'єрних та інших прагматичних міркувань співробітника, а також наявності альтернатив для переходу на інше місце роботи. Раціональна складова являє собою континуум, що змінюється від *відсутності думок про звільнення* до *усвідомленої потреби в звільненні*.

Позитивний полюс цього континуума (+) – *відсутність думок про звільнення* – характеризують максимальна задоволеність співробітника роботою та мінімальна критичність оцінювання своїх взаємовідносин з організацією. Питання звільнення для нього зовсім не актуальне, але при цьому він впевнений у наявності об'єктивної можливості покинути організацію без серйозних негативних наслідків для себе.

Негативний полюс континуума (-) – *усвідомлена потреба в звільненні* – характеризують мінімальна задоволеність співробітника роботою та максимальна критичність оцінювання своїх взаємовідносин з

організацією. У цьому випадку питання звільнення співробітника дуже актуальне, і якщо співробітник не звільняється, то тільки тому, що він усвідомлює відсутність об'єктивної можливості покинути організацію без серйозних негативних наслідків для себе.

Отже, під впливом ідентифікації та оцінки задоволеності різними аспектами роботи змінюється сила психологічного зв'язку між співробітником та організацією, що існує в його уявленні. Зміна ступеня відданості спричиняє якісні зміни в трудовій поведінці співробітника. Якщо зв'язок з організацією посилюється, у нього актуалізуються (з'являються або посилюються) такі поведінкові особливості, як:

- старанність при виконанні службових завдань;
- готовність демонструвати доброзичливе ставлення до організації (справи, колег, керівництва, партнерів, клієнтів), а також дотримуватися прийнятих у її рамках норм і правил;
- залученість до розв'язання проблем організації;
- усвідомлення свого обов'язку і зобов'язань щодо організації (справи, колег, керівництва, партнерів, клієнтів);
- готовність виконувати завдання, що не пов'язані безпосередньо з посадовими обов'язками, але приносять користь організації;
- готовність нехтувати своїми інтересами заради блага для організації;
- переконаність у правильності вибору організації і наміри щодо зберігання своїх взаємовідносин з нею.

І, навпаки, якщо зв'язок з організацією в уявленні співробітника послаблюється, ці поведінкові особливості починають зникати або переходити у протилежні.

Наведені міркування дозволяють нам виокремити чотири *рівні відданості* організації, які ми трактуємо як залежність, лояльність, прихильність та патріотизм. Розглянемо кожен рівень більш детально.

1. **Залежність** від організації (анг. – *organizational addiction*; рос. – *зависимость от организации*) – сформований у співробітника рівень відданості організації, який характеризується низьким ступенем його задоволеності роботою та ідентифікації з організацією і проявляється у нейтральному або негативному емоційному ставленні до організації (антипатії), небажанні дотримуватися прийнятих в організації норм (правил, законів, традицій), а також у ігноруванні або відмові від дій, спрямованих на принесення блага організації.

2. **Лояльність** щодо організації (анг. – *loyalty to the organization*; рос. – *лояльность к организации*) – сформований у співробітника рівень відданості організації, який відображає середній ступінь його задоволеності роботою та ідентифікації з організацією і проявляється в нейтральному або позитивному емоційному ставленні до організації (симпатії), дотриманні прийнятих в організації норм (правил, законів, традицій), а також формальній відмові від дій, спрямованих проти організації.

3. **Прихильність** щодо організації (анг. – *commitment to the organization*; рос. – *приверженность организации*) – сформований у співробітника рівень відданості організації, який відображає високий ступінь його задоволеності роботою та ідентифікації з організацією і проявляється в стійкому позитивному емоційному ставленні до організації (прив'язаності), а також в готовності виконувати завдання, що не пов'язані безпосередньо з посадовими обов'язками, але приносять користь організації, переконаності в правильності вибору організації та намірі залишатися її членом (навіть коли це може бути для нього не вигідним).

4. **Патріотизм** щодо організації (анг. – *organizational patriotism*; рос. – *организационный патриотизм*) – сформований у співробітника рівень відданості організації, який характеризується високим ступенем його задоволеності роботою та ідентифікації з організацією і проявляється в стійкому самовідданому емоційному ставленні до організації (любові), намірі зберігати свої взаємовідносини з нею, усвідомленні обов'язку та зобов'язань щодо організації, а також в готовності принести в жертву особисті інтереси заради інтересів організації в кризовій ситуації.

Представлена модель, на наш погляд, дозволяє пояснити, чому один і той же співробітник, демонструючи протягом тривалого часу високий рівень відданості організації, «раптом» для менеджерів починає діяти проти її інтересів.

Окремо відзначимо, що відповідно до авторського уявлення, *відданість організації* та *організаційна відданість* – це різні поняття. Якщо **відданість організації** – це зв'язок, що існує в уявленні співробітника між ним і організацією, то **організаційна відданість** – це кількісний показник, що характеризує частку представників того чи іншого рівня відданості в загальній чисельності персоналу організації.

Організаційна відданість також має рівні:

- **критичний** (в організації переважають «залежні» співробітники);
- **прийнятний** (переважають «лояльні» співробітники);
- **перспективний** (переважають «прихильні» співробітники);
- **прогресивний** (переважають «патріоти»).

Графічне зображення авторської (двопроцесної) моделі відданості організації наведено на *рис. 1*.

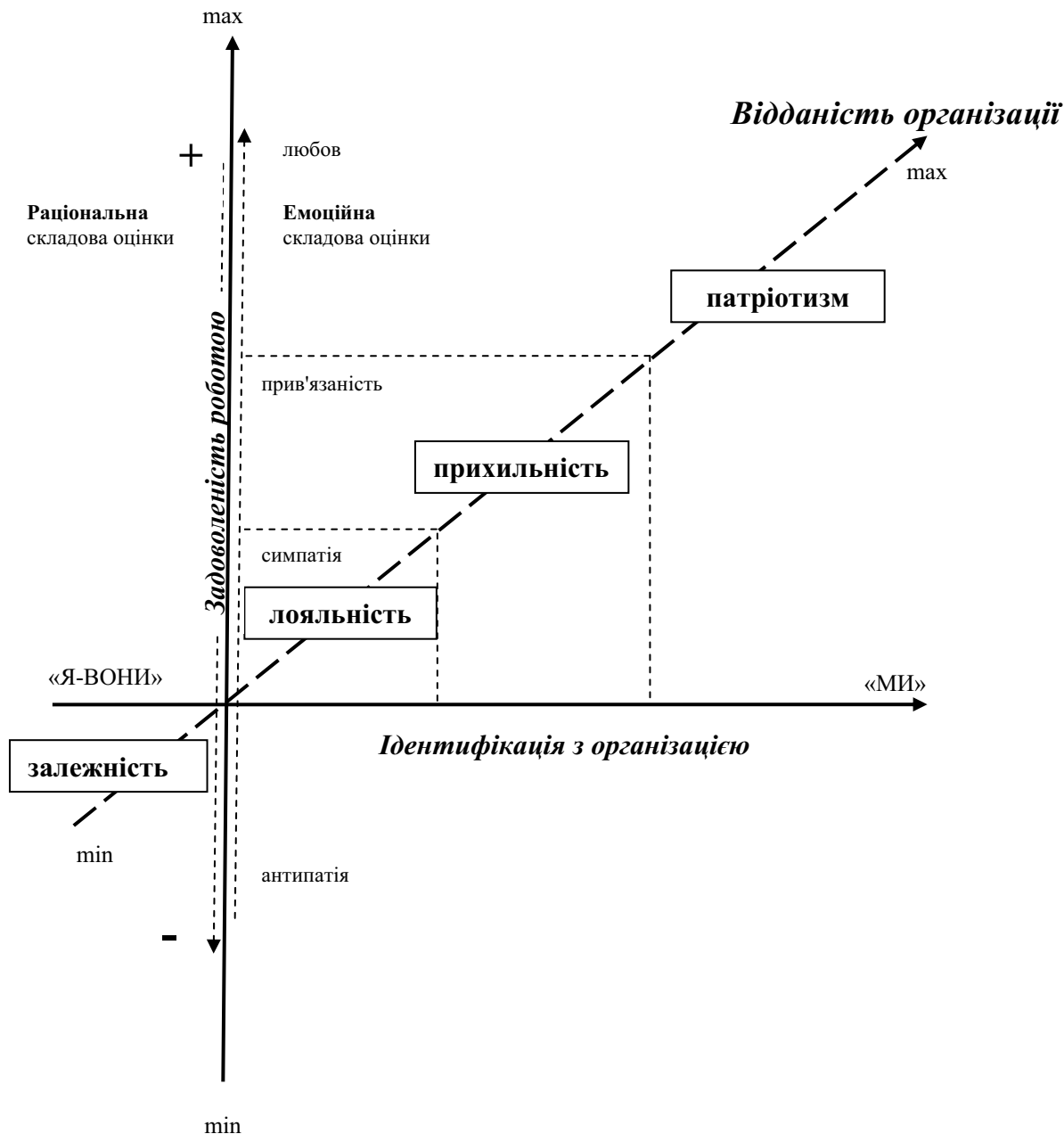


Рис. 1. Графічне зображення двопроцесної моделі відданості організації

Згідно з нашою гіпотезою, певному типові організаційної культури відповідає певний рівень організаційної відданості. Можливо також, що рівень організаційної відданості корелює з показником рівня організаційного розвитку. Але перевірка цих припущень – тема майбутніх досліджень.

Звичайно, запропонована модель відданості організації має попередній характер. Для її емпіричного обґрунтування та уточнення потрібно провести низку досліджень. Зокрема, необхідно розробити надійну та валідну діагностичну методику, яка дозволила б вимірювати відданість організації в рамках сформульованої теоретичної позиції.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз літератури показує, що в дослідженнях використовуються різні методики та теоретичні моделі у рамках атитюдного та поведінкового підходів. Тривимірні моделі Аллена-Мейєра та опитувальники, розроблені на її основі, є найбільш відомими на сьогодні.

2. Новою для вітчизняної психології є спроба розробити теоретичну модель, що змогла б пояснити, яким чином відбувається зміна трудової поведінки співробітників у контексті відданості організації. Запропонована двопроцесна модель дозволяє, на наш погляд, не тільки відповісти на питання, що утримує людину в організації (емоційна прив'язаність, прагматичний розрахунок, етичні зобов'язання тощо), а й пояснити механізм цього зв'язку.

3. Представлена модель буде покладена в основу емпіричного дослідження відданості співробітників промислових та освітніх організацій. У подальшій роботі планується розробка інструментарію для діагностики рівнів відданості організації в рамках сформульованої теоретичної позиції.

4. Двопроцесна модель відданості організації може бути цікавою для організаційних психологів та менеджерів з персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баранская С.С. Проблема этимологии понятия «организационная лояльность» / С.С. Баранская // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2010. – Т. 16. – №2. – С. 301–304.
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/2011n1-15/436-baranskaya15.html>
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
4. Доминяк В.И. Организационная лояльность: основные подходы / В.И. Доминяк // Менеджер по персоналу. – 2006. – №4. – С. 34–40.
5. 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.
6. Ковров А.В. Лояльность персонала / А.В. Ковров. – М. : Бератор, 2004.
7. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество / М.И. Магура // Управление персоналом. – 1998. – №11. – С. 20–27.
8. Почебут Л.Г. Оценка лояльности сотрудника к организации. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова / Л.Г. Почебут. – СПб. : Речь, 2001. – С. 283–287.
9. Ребуев Б.Г. Четырехслойная модель аффективной преданности: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребуев // Психологический журнал. – Т. 27. – 2006. – №2. – С. 44–59.
10. Рольф ван Дик. Преданность и идентификация с организацией / пер. с нем. / Дик ванн Рольф. – Х. : Гуманитарный Центр. 2006. – 142 с.
11. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. – СПб. : Питер, 2003.
12. 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.disserscat.com/content/priverzhennost-organizatsii-kak-tsennostno-nravstvennaya-ustanovka-lichnosti>.
13. Чумарин И.Г. Люди и организации: деструктивное противодействие / И.Г. Чумарин // Третья Всерос. конф. «Люди и организации» (С.-Петербург, 22–24 мая 2000 г.) : сб. тезисов. – СПб. : Имотон-М, 2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.poteri.net/publikatsii/lyudi-i-organizatsii-destruktivnoe-protivodeistvie-22-maya-2000g.html>.
14. Agarwal, S. Affective organizational commitment of salespeople: An expanded model / S. Agarwal, S.N. Ramaswami // Journal of Personal Selling & Sales Management. – 1993. – Vol. 13. – №2. – P. 49–70.
15. 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.
16. 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.
17. Fischer, R. Rewarding employee loyalty: An organizational justice approach / R. Fischer // International Journal of Organizational Behaviour. – 2004. – Vol. 8. – №3. – P. 486–503.
18. LaMastro, V. Commitment and perceived organizational support / V. LaMastro // National Forum Journals, 2000. – Режим доступа : <http://nationalforum.com>.
19. Meyer, J.P. Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations / J.P. Meyer, N.J. Allen // Journal of Applied Psychology. – 1984. – Vol. 69. – №2. – P. 342–378.
20. Mowday, R.T. The measurement of organizational commitment / R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter // Journal of Vocational Behavior. – 1979. – Vol. 14. – №2. – P. 224–247.
21. Porter, L.W. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians / L.W. Porter, R.M. Steers, R.T. Mowday, P.V. Boulian // Journal of Applied Psychology. – 1974. – Vol. 59. – P. 603–609.
22. Wiener, Y. Commitment in organizations: A normative view / Y. Wiener // Academy of Management Review. – 1982. – V. 7. – №3. – P. 418–428.
23. Wright, B.E. Antecedents and correlates of organizational commitment: Testing the contributions of a four-tier conceptual model / B.E. Wright, J. Rohrbaugh // Sixth National Public Management Research Conference Papers, November, 2001.

УДК:159.9.07:316.628

ВЗАЄМОЗ'ВЯЗОК МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ ТА ЛОЯЛЬНОСТІ ЗАЛЕЖНО ВІД ОПТИМІЗМУ ОСОБИСТОСТІ

Т.В. Тищенко

*студентка I курсу ОКР «спеціаліст» факультету психології
кафедри загальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

У статті розкривається пряма залежність між мотивацією досягнення успіху та лояльним ставленням співробітника до організації. Подається регресивне рівняння прогностичної оцінки оптимізму особистості.

Ключові слова: мотивація досягнення успіху, оптимізм, організаційна лояльність.

В статье раскрывается прямая зависимость между мотивацией достижения успеха и лояльным отношением сотрудника к организации. Подается регрессивное уравнение прогностической оценки оптимизма личности.

Ключевые слова: мотивация достижения успеха, оптимизм, организационная лояльность.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасна соціально-економічна ситуація склалася так, що в наш час бажання досягати поставлених цілей та високих результатів особливо важливо для професійного зростання. Відчуття того, що невдачі ситуативні і тимчасові, а успіхи – досить стабільні, дає змогу підвищувати особистісну результативність професійної діяльності та її показники. Виховання і підтримка оптимістичного стилю у працюючої особистості сприяє їй бажанню домагатися високих результатів, прагнути до підкорення більших вершин професійної діяльності та ефективно використовувати свої ресурси. В контексті проблеми підвищення результативності особистості, що працює, важливим аспектом є показник її лояльності. Цей факт також впливає на результати трудової діяльності та процвітання організації, в якій працює така особистість.