

DOI: 10.51692/1994-3776\_2021\_3\_111

УДК 331.108.6

Д.А. Самойленко

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРИВЕРЖЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

### D.A. Samoilenko. Social and psychological features of employee commitment formation in enterprises and organizations

**Аннотация:** Статья посвящена вопросу управления организационной приверженностью сотрудников на предприятиях и организациях. Автор предполагал, что на основе фиксации и изменения социально-психологических особенностей персонала, возможно управлять их приверженностью к компании.

В статье приводятся результаты корреляционного анализа данных проведенного эмпирического исследования и определены факторы, имеющие связь с показателями организационного обязательства сотрудников организаций.

Статья будет полезна студентам специальности «управление персоналом», практикующим HR-менеджерам и исследователям, занимающимся вопросами приверженности персонала.

**Ключевые слова:** приверженность, организационная приверженность, управление персоналом, особенности приверженности.

**Контактная информация:** 94204, ЛНР, Алчевск, пр. Ленина, 16, e-mail: info@dstu.education

**Abstract:** The article is devoted to the issue of managing the organizational commitment of employees at enterprises and organizations. The author assumed that on the basis of fixing and changing the socio-psychological characteristics of the personnel, it is possible to manage their commitment to the company.

The article presents the results of a correlation analysis of the data of an empirical study and identifies factors that are related to the indicators of organizational commitment of employees.

The article will be useful for students of the specialty "personnel management", practicing HR managers and researchers dealing with personnel commitment.

**Key words:** commitment, organizational commitment, personnel management, characteristics of commitment.

**Contact information:** 94204, LPR, Alchevsk, Lenin Ave., 16, e-mail: info@dstu.education

Организационное обязательство (Organizational Commitment) или приверженность к организации описывает то, насколько люди чувствуют свою принадлежность или привязанность к организации или ее подразделениям (например, отделу или рабочей группе) [2]. Приверженность - это интегральный фактор, в котором отражаются трудовые ценности, деловая этика работников, их мотивации и удовлетворенность трудом. За приверженностью стоят соответствующие установки, определяющие отношение к работе, к клиентам, к руководству и к организации в целом [5]. Понятие организационного обязательства, согласно наиболее известной сегодня теории Meyer J.P. и Allen N.J., включает в себя 3 компонента: аффективное обязательство - предполагает аффективную привязанность к организации (высокое аффективное обязательство означает, что организация имеет для сотрудника большое значение, он переживает свою принадлежность организации как принадлежность к семье и желает и в дальнейшем принадлежать к ней); обязательство, ориентированное на последствия, характеризует привязанность к организации на основании «затрат», к которым

---

Самойленко Дмитрий Александрович – старший преподаватель кафедры социально-гуманитарных дисциплин. Донбасский государственный технический университет, г. Алчевск.

D. Samoilenko – senior Lecturer of the Department of Social and Humanitarian Disciplines. Donbass State Technical University, Alchevsk.

© Самойленко Д.А., 2021.

может привести уход из организации (эти «затраты» могут быть связаны с необходимостью смены места жительства, утратой достигнутых позиций или возникшими социальными отношениями и т.д.); нормативное обязательство означает, что человека связывают с организацией морально-этические убеждения [1].

Цель данного исследования - выявить факторы, имеющие связь с показателями организационного обязательства сотрудников организаций. Исследование проводилось среди сотрудников действующих организаций (некоммерческих и бизнес-организаций). Объем выборки – 185 чел. (мужчин – 35%, женщин – 65%). Для проведения исследования была использована система методов: 1) методика «Шкала организационного обязательства (OCS-93)» (Meyer J.P. и Allen N.J.), включающая интегральную (OCS) и 3 субшкалы: аффективное обязательство – ACS, обязательство, ориентированное на последствия – CCS, нормативное обязательство – NCS; 2) методика «Возможность реализации мотивов (BPM)» В. Доминьяка; 3) методика «Профиль организационной культуры (Culture-Track)»; 4) шкалы самооценки личностных качеств; 5) анкетные данные респондентов. Для статистического анализа использовались коэффициент линейной корреляции Пирсона и многофункциональный критерий Фишера [3].

Анализ полученных результатов определил наличие следующих взаимосвязей:

1. Возраст сотрудников и показатели организационного обязательства имеют положительную связь (корреляция со шкалой ACS составила 0,294 на 1% уровне значимости (\*\*), CCS – 0,358\*\*, NCS – 0,251 на 5% уровне значимости (\*), OCS – 0,364\*\*).
2. Уровень должности сотрудников и показатели организационного обязательства имеют положительную связь (ACS – 0,234\*, NCS – 0,232\*).
3. Продолжительность работы сотрудников в организации и показатели организационного обязательства имеют положительную связь (CCS – 0,353\*\*, OCS – 0,256\*).
4. Опыт выполнения данной работы сотрудников и показатели организационного обязательства имеют положительную связь (CCS – 0,335\*\*, OCS – 0,290\*\*).
5. Размер организации и показатель нормативного обязательства имеют отрицательную связь (NCS – -0,239\*).
6. Намерения сотрудников сменить место работы на аналогичное с большим в 1,5-2 раза окладом и показатели организационного обязательства имеют отрицательную связь (ACS – 0,520\*\*, CCS 0,351\*\*, NCS – -0,569\*\*, OCS – 0,560\*\*).
7. Намерения сотрудников при возможности сменить место работы в ближайший год и показатели организационного обязательства имеют отрицательную связь (ACS – -0,572\*\*, CCS 0,504\*\*, NCS 0,591\*\*, OCS – -0,645\*\*).
8. Преданность своему делу и показатели организационного обязательства имеют положительную связь (ACS – 0,386\*\*, CCS – 0,360\*\*, NCS – 0,470\*\*, OCS – 0,449\*\*).
9. Степень возможности реализации мотивов профессиональной деятельности и показатели организационного обязательства имеют положительную связь (ACS – 0,635\*\*, CCS – 0,437\*\*, NCS – 0,578\*\*, OCS – 0,650\*\*).
10. Наибольший коэффициент корреляции (0,545\*\*), наблюдается между показателем шкалы CCS и возможностью реализации мотива общения с коллегами.
11. Наибольший коэффициент корреляции (ACS – 0,519\*\*, NCS – 0,565\*\*, OCS – 0,571\*\*) наблюдается между показателями организационного обязательства и возможностью реализации мотива наиболее полной самореализации в профессиональной деятельности.
12. Показатель восприятия своей организации как не придерживающейся этических норм делового поведения и показатель организационного обязательства имеют отрицательную связь (ACS – 0,294\*\*, NCS – -0,352\*\*, OCS – -0,323\*\*).
13. Сотрудники, имеющие более высокий показатель организационного обязательства, склонны воспринимать своих коллег как таких, которые демонстрируют

высокую преданность своей организации (OCS – 0,507\*\*), постоянно думают о цели и важности своей работы (OCS – 0,365\*\*), всегда стараются приложить максимум усилий (OCS – 0,322\*\*), знают цену времени и ресурсам (OCS – 0,224\*), а руководство – как такое, которое думают, прежде всего, об интересах сотрудников, а лишь потом – об интересах бизнеса (OCS – 0,259\*).

14. Сотрудники, имеющие более высокий показатель организационного обязательства, описывают себя дружелюбными, мягкими (OCS – 0,335\*\*), доверчивыми (OCS – 0,314\*\*), а более низкий показатель организационного обязательства – жесткими, суровыми и недоверчивыми.

15. Сотрудники, имеющие более высокий показатель организационного обязательства, считают, что если они берут на себя ответственность, то на них можно положиться (OCS – 0,306\*\*), что они прилежные люди, которые всегда выполняют свою работу (OCS – 0,295\*\*), и что во всем, что они делают, они стремятся к совершенству (OCS – 0,286\*\*).

16. Доля лиц, которые имеют показатель организационного обязательства OCS ниже среднего (OCS<sub>ср</sub> = 4,7 балла) в группе неоформленных официально сотрудников больше, чем в группе официально оформленных сотрудников (Критерий Фишера  $f^*_{эмп} = 2,08 > f^*_{кр} = 1,64$  для  $p = 0,05$ ).

17. Доля лиц, которые продемонстрировали выше среднего (OCS<sub>ср</sub> = 64,2 балла) намерение сменить место работы на аналогичное, но с большим в 1,5-2 раза заработком в группе неоформленных официально сотрудников больше, чем в группе официально оформленных сотрудников ( $f^*_{эмп} = 2,08 > f^*_{кр} = 1,64$  для  $p = 0,05$ ).

18. Доля лиц, которые имеют показатель организационного обязательства выше среднего (OCS<sub>ср</sub> = 4,7 балла) в группе сотрудников женского пола не больше, чем в группе сотрудников мужского пола ( $f^*_{эмп} = 0,97 > f^*_{кр} = 1,64$  для  $p = 0,05$ ).

19. Доля лиц, которые имеют показатель организационного обязательства ниже среднего (OCS<sub>ср</sub> = 4,7 балла) в группе сотрудников, считающих, что организациям в современном мире не стоит особенно заботиться о формировании преданности у своих сотрудников больше, чем в группе сотрудников, считающих, что преданность важна для организаций ( $f^*_{эмп} = 1,75 > f^*_{кр} = 1,64$  для  $p = 0,05$ ).

20. Доля лиц, которые имеют показатель организационного обязательства ниже среднего (OCS<sub>ср</sub> = 4,7 балла) в группе сотрудников, которым приходится искать дополнительные источники дохода больше, чем в группе сотрудников, не испытывающих такой необходимости ( $f^*_{эмп} = 4,42 > f^*_{кр} = 2,91$  для  $p = 0,001$ ).

Результаты исследования показали, что 83% респондентов считают преданность сотрудников важным для организации фактором, и только 7% уверены, что организациям в современном мире не стоит особенно заботиться о формировании преданности у своих сотрудников. Полученные в исследовании данные могут быть использованы менеджерами организаций, HR-менеджерами при подборе персонала и разработке программ его развития, а также организационными психологами при консультировании руководителей организаций по проблемам преданности сотрудников.

#### Литература

1. Ананьев, Б.Г. Проблема «человеческого фактора» в управлении. // Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Б.Г. Ананьев. – М.: Наука, 2016. – 190 с.
2. Бойко, В.В. Синдром "эмоционального выгорания" в профессиональном общении. / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2009. – 105 с.
3. Бююль, А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей. – СПб: ООО «ДиаСофтЮП», 2002. – 608 с.

4. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб: Питер, 2011. – 258 с.

5. Водопьянова, Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях. / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Издательство СПбГУ, 2000. – С. 443-463.