

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Кафедра общей психологии и конфликтологии

**МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
ПРИВЕРЖЕННОСТИ У ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Направление «37.04.01 – Психология»

Магистерская программа «Психологическое консультирование»

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Л.А. Максимова
« ____ » _____ 2018 г.

Исполнитель:
Шимова Дарья Сергеевна,
обучающийся 1601z группы

Научный руководитель:
Белоусова Наталья Сагидулловна,
кандидат психологических наук,
доцент

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ПРОБЛЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	7
1.1 Понятие организационной приверженности.....	7
1.2 Подходы к изучению организационной приверженности	15
1.3 Модели организационной приверженности.....	24
1.4 Корреляты организационной приверженности.....	31
1.5 Анализ проведенных исследований организационной приверженности педагогов.....	33
Вывод.....	37
ГЛАВА 2. МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ У ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	41
2.1 Описание выборки исследования.....	41
2.2 Описание диагностического инструментария исследования.....	41
2.3 Процедура исследования.....	45
2.4 Анализ различий организационной приверженности педагогов и сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью	46
2.5. Факторная структура организационной приверженности педагогов образовательных организаций.....	68
2.6. Факторная структура организационной приверженности сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью.....	76
2.7. Сравнительный анализ факторной структуры выборок.....	83
2.8. Модель организационной приверженности педагогов образовательных организаций.....	85
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	92
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	95

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы определяется тем, что на сегодняшний день проблема приверженности является одной из активно разрабатываемых в самых различных отраслях, преимущественно, гуманитарного знания: проблема широко представлена как в собственно социально-психологических исследованиях, изучающих гражданскую, этническую, религиозную, гендерную идентичности, так и в исследованиях смежных наук. Особое научное внимание уделяется проблеме организационной приверженности, которая исследуется отечественными и зарубежными учеными – описаны модели приверженности (Mondew, L. Potter, Steers, 1982; Meyer, Allen, 1990, Wang, 2004); разработаны методики диагностики организационной приверженности: «Шкала организационной приверженности» Дж. Мейера и Н. Аллен (J.Meyer, N. Allen 1993), методика «Опросник организационной лояльности» Л. Портера («Organizational commitment questionnaire» L. Potrer, 1979), «Методика измерения лояльности» С.С. Баранской (С.С. Баранская, 2011), описан подход к содержанию приверженности/лояльности (В.И. Доминяк, 2006, М.Б. Курбатова, 2001, О.Е. Овчинникова, 2006) и пр.

Стоит отметить, что организационная приверженность педагогов изучается как в западной, так и в отечественной психологии – выявлены значимые различия в уровне организационной лояльности между школьными педагогами и сотрудниками сферы «человек, человек» (О.В.Новикова, 2012), определено, что уровень организационной приверженности сотрудников учреждений дополнительного образования детей и начального профессионального образования ниже, чем уровень организационной приверженности у сотрудников дошкольного, общего и среднего профессионального образования (А.В. Глазков 2010, 2012), описаны особенности организационной лояльности педагога, работающего в условиях виртуальной образовательной среды (А.И Калашников, 2013), изучен уровень организационной приверженности школьных учителей Турции (С.С. Burgak,

2013), что определяет актуальность изучения организационной приверженности педагогов. Можно предположить, что изучение организационной приверженности может позволить лучше понять специфику отношения педагога к организации, в которой он работает, так как феномен организационной приверженности связан с удовлетворенностью работой, вовлеченностью в свою деятельность и трудоспособностью на благо организации и т.д.

Однако, несмотря на имеющийся интерес и изученность данной проблемы до сих пор существуют различные понимание организационной приверженности, в целом, и организационной приверженности педагогов, в частности: нет единого понимания содержания понятия «организационная приверженность»; наряду с понятием «приверженность» используется понятие «лояльность»; используются различные модели организационной приверженности; имеются расхождения по вопросам детерминант и коррелят приверженности и т.д.

Объект исследования: организационная приверженность педагогов.

Предмет исследования: психологические особенности организационной приверженности педагогов образовательных организаций.

Цель исследования: выявить и описать психологические особенности организационной приверженности педагогов образовательных организаций; разработать модель организационной приверженности педагогов.

В соответствии с целью поставлены следующие **задачи**:

1. Проанализировать теоретические подходы к содержанию феномена организационной приверженности в отечественной и зарубежной психологии;
2. Рассмотреть проблему соотношения содержания понятий «организационная лояльность», «организационная приверженность», «organization commitment», «organization loyalty».
3. Провести эмпирическое исследование и обосновать специфику содержания организационной приверженности педагогов образовательных организаций.

4. Разработать модель организационной приверженности педагогов образовательных организаций.

Гипотеза исследования:

1. Содержание организационной приверженности педагогов образовательных организаций отличается от содержания организационной приверженности сотрудников сферы «человек-человек».

2. Содержание организационной приверженности педагогов включает в себя эмоциональный, поведенческий и ценностный компонент.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют работы по исследованию организационной приверженности как социально - психологической установки, характеризующую связь субъекта с организацией, включающую в себя эмоциональную, когнитивную и поведенческую составляющие (В.И. Доминьяк, 2006) .

Методы исследования: для решения поставленных задач использованы теоретические методы, организационные методы (сравнительный), эмпирические методы (опрос), методы обработки данных (методы количественного анализа). В качестве диагностического инструментария были выбраны следующие методики диагностики организационной приверженности: диагностическая методика «Шкала организационной приверженности» Дж. Мейера и Н. Аллен (J. Meyer, N. Allen, 1993) в адаптации В.И. Доминьяка (В.И. Доминьяк, 2006), методика «Опросник организационной лояльности» Л. Портера («Organizational commitment questionnaire» L. Porter, 1979) в адаптации В.И. Доминьяка (В.И. Доминьяк, 2006) и методика измерения лояльности С.С. Баранской (С.С. Баранская, 2011).

Научная новизна работы: исследование позволило изучить содержание и специфику организационной приверженности педагогов образовательных организаций.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Результаты работы могут быть использованы при подготовке учебных курсов по организационной психологии, в учебных материалах при обучении

педагогов, также могут быть использованы для повышения общей эффективности и качества управления организациями разного типа.

Данная работа состоит из введения, 2 глав, заключения и списка литературы.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ПРОБЛЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ

1.1. Понятие организационной приверженности

По отношению к исследуемой проблеме в научной литературе используются следующие понятия: организационная приверженность (В.И. Даль, 2006; Ожегов, Шведова, 2006); организационная лояльность (О. Батурина, 2003;), К.В Харский, 2003); organization commitment (D.Brown, 1996;) и organization loyalty (Мухаммад Саджид Туфаил 2015). В.И. Доминяк отмечает отсутствие единой модели организационной лояльности (приверженности) в отечественной и зарубежной науке (В.И. Доминяк, 2006). Исследователь указывает, что в зарубежной литературе существуют различные точки зрения на понятие «организационную лояльность» и, соответственно, различные модели лояльности (приверженности) [29, с.17]. Исходя из этого, следует рассмотреть содержание указанных понятий и определить сходства и различия между ними.

В англоязычной литературе, как уже отмечалось выше, в отношении предмета нашего исследования используются два понятия: «organizational commitment» и «employee loyalty». В.И. Доминяк пишет, что существенных различий в применении этих понятий нет, и часто они используются как синонимы или как сходные конструкты [29, с 18.], при этом автор указывает, что в научной литературе чаще встречается термин «organizational commitment», в популярной – «employee loyalty».[29, с 18].

Проведенный анализ зарубежных толковых словарей показал, что словарь Вебстера (Merriam-Webster Dictionary, 2006) определяет «commitment» как «соглашение или залог, чтобы делать что-то в будущем»; «состояние обязанности или эмоционального побуждения» [8]. Оксфордский словарь (Compact Oxford Dictionary, 2006), определяет «commitnet» как «посвящение себя причине или политике»; «обязательство, которое

ограничивает свободу действий». [7]. В словаре Кембриджа (Cambridge Dictionary, 2006) «commitment» понимается как «желание отдать ваше время и энергию чему-то, во что вы верите»; «обещание или устойчивое решение делать что-то»; «что-то, что вы должны делать, или что требует вашего времени» [6].

Анализ словарей показал, что, в целом, понятие «commitment» включает в себя следующие значения:

- соглашение делать что-то в будущем;
- обещание, обязательство;
- желание отдавать время и энергию.

Далее следует выяснить значение понятия «loyalty» в зарубежных толковых словарях. Анализ зарубежных толковых словарей показал что, словарь Вебстера «Merriam-Webster Dictionary, 2006) определяет «loyalty» как «качественное или верное состояние бытия», «лояльное чувство: чувство сильной поддержки» [9]. Оксфордский словарь (Compact Oxford Dictionary, 2006), определяет «loyalty» как «качество быть верным»; «стойкое ощущение поддержки или верности». В словаре Кембриджа (Cambridge Dictionary, 2006) «loyalty» понимается как «верность, преданность».

В целом, понятие «loyalty» включает в себя следующие значения:

- верность, преданность;
- чувство поддержки;

Рассмотрим значения указанных понятий в зарубежных научных статьях. Б. Роббинс считает, что «organization commitment» является степенью, в которой сотрудник идентифицирует себя с конкретной организацией и ее целями и желает поддерживать членство в организации.

1. Одно из наиболее распространенных определений организационной приверженности принадлежит Мондей, Л. Портеру и их коллегам (Mowday, L.Potter, 1982). Они определяют «commitment» как «готовность сотрудника прилагать большие усилия в интересах организации, сильное желание оставаться в организации и принятие ее основных целей и ценностей. [15, с 4].

Браун (Brown, 1996) провел лингвистический анализ понятия «commitment». Он описывает понимание термина «commitment» как «зalog, обещание или обязательство некоторого вида». При этом термин обычно используется для описания «состояния кого-то, кто решительно согласился с некоторой другой стороной в связи с некоторым будущим событием» [4, с 237].

Анализ зарубежных статей по проблеме показал, что «commitment» включает в себя следующие значения:

- готовность прилагать большие усилия;
- желание остаться в организации;
- принятие целей и ценностей организации;
- обязательство, обещание.

Таким образом, понятие «commitment» отражает готовность работать на благо организации, прилагать большие усилия; разделение целей и ценностей компании; чувство долга.

Рассмотрим значение понятия «loyalty» в зарубежных научных статьях.

Мухаммад Саджид Туфаил (Muhammad Sajid Tufail 2015) считает, что «loyalty» это «верность и истинность», «это общий термин, который обозначает преданное лицо или чувство привязанности к определенному объекту».[16, с.2.]

Е.А. Гофман (E.A Hoffmann E.A 2006), в своей научной работе приходит к тому, что «loyalty» это «компонент верности своей организации».

Ramesh Kandamarachchi (2014), считает, что «loyalty» это «отношение установочной склонности индивида к объекту и благодеяние для этого объекта».

Дж. Мейер и Н.Аллен (J. Meyer, N. Allen, 1996) под понятием «organization loyalty» определяют «психологическую связь между служащим и организацией, снижающая вероятность того, что служащий добровольно оставит организацию» [11, с 84].

Анализ зарубежных статей по проблеме показал, что «loyalty» включает в себя следующие значения:

- верность, истинность;
- благодеяние для организации;

Итак, рассмотрев понятия «loyalty» и «commitment» в зарубежных толковых словарях и научных зарубежных статьях, можно сделать вывод о том, что понятие «organization commitment» отражает желание оставаться в организации и отдавать ей время; готовность прилагать большие усилия по отношению к организации; принятие целей и ценностей организации; взятые на себя обязательства и обещания к организации. Понятие «organization loyalty» включает в себя искренность, верность, преданность по отношению к организации.

Проведенный анализ понятий «лояльность» и «приверженность» в русских толковых словарях показал, что в толковом словаре В.И. Даля лояльный рассматривается как человечный, милосердный, человеколюбивый, благородный, доброжелательный. [26]. В энциклопедии Брокгауза добавляется к вышесказанному законность, верность долгу, принципу [24], если обратиться к словарю русского языка С.И.Ожегова и Н.Ю. Шведовой, то мы увидим, что лояльный означает держащийся формально в пределах законности, в пределах благожелательно – нейтрального отношения к кому или чему–нибудь [40].

Анализ словарей показал, что понятие «лояльность» включает в себя:

- человечность, милосердие, человеколюбивость, благородность, доброжелательность;
- формальная законность, верность долгу, принципу;
- благожелательно – нейтральное отношение к кому или чему–либо.

Переходя к понятию «приверженность», следует сказать, что часто употребляемое в психологической литературе понятие «приверженность» в словарях рассматривается как преданность, склонность, наклонность (Даль, 2006), преданность кому-чему/нибудь (Ожегов, Шведова, 2006). Преданность

– исполненность любви и верности к кому-чему/нибудь (Ожегов, Шведова, 2006), преданность и любовь к своему отечеству, своему народу (Ожегов, Шведова, 2006).

Следует, что приверженность, исходя из толковых словарей, отражает преданность, верность, склонность, наклонность по отношению к кому-либо, чему-либо.

Дальнейший анализ научной литературы показывает, что лояльность персонала, с точки зрения А.В. Коврова (А.В. Ковров, 1998, 2004), рассматривается как поведение сотрудника, предполагающее отсутствие ущерба организации» [34, с 168.]. К.В. Харский (К.В. Харский, 2003) же говорит о лояльности уже не только с позиций возможного причинения вреда, но и потенциальной пользы, определяя лояльность как «чувство преданности по отношению к чему-то конкретному», «способность и готовность смириться с одними требованиями и глубоко принять другие», «стремление сохранить свое рабочее место», «желание сделать свою работу наилучшим образом», «осознанное соблюдение принятых правил и соответствующая требовательность к другим», выражающиеся в поведении определенного типа» [45, с.102]. И.Г. Чумарин (2000) пишет, что лояльный сотрудник - это сотрудник, добровольно следующий законным правилам и процедурам организации.[47,с 63-64] Мерой лояльности предлагается считать степень этой добровольности. О. Батурина (О. Батурина, 2003) под лояльностью понимает некую приверженность компании и желание разделять ее цели. Лояльность всегда основана на удовлетворенности сотрудников важными для них компонентами работы в компании. Лояльность появляется тогда, когда планирование жизни сотрудника совпадает со стратегическим планированием развития компании. Человек должен не только разделять ценности компании, но и верить в то, что он состоится в ней [23]. В.И Доминяк (В.И Доминяк, 2001), понимает под лояльностью эмоционально положительное отношение работника к организации, которое предполагает готовность разделять ее цели и ценности, а также напряженно трудится в интересах организации. [29, с 53]

Лояльность, считает С.Коростелева (С.Коростелева, 2004), это позитивное, благожелательное, корректное, уважительное, честное отношение к компании, руководителю и сотрудникам, соблюдение существующих корпоративных правил, норм, предписаний, кодексов даже при несогласии с ними; это преданность во всех своих помыслах и начинаниях». [35, С. 126-128.] Лояльность, с точки зрения А. Калабина (А.Калабин, 2004), благожелательное, уважительное отношение сотрудника как непосредственно к руководству компании, так и к решениям, принимаемым руководством, готовность выполнить указания руководства даже в случае несогласия с ним [32, С. 129-130.]. (А.Калабин, 2004, с.129). О.С. Дейнека (О.С. Дейнека, 2000) отмечает, что лояльность - это приверженность делу фирмы, появляющаяся благодаря эффективной подготовке кадров, идентификации личных интересов с успехом компании и, наконец, человеческая связь между подчиненным и его начальником [27, с 160].

В целом, можно сказать, что организационная лояльность, с точки зрения отечественных ученых отражает:

- поведение, предполагающее отсутствие ущерба организации и приносящее пользу организации;
- чувство преданности, приверженности.
- способность и готовность смириться с одними требованиями и принять другие, осознанное соблюдение принятых правил.
- стремление сохранить свое рабочее место;
- желание сделать свою работу наилучшим образом;
- желание разделять цели компании;
- благожелательное, уважительное отношение сотрудника к руководству компании;
- идентификация личных интересов с успехом компании.

Дальнейший анализ научной литературы показывает, что под организационной приверженностью, с точки зрения М.И Магуры и М.Б Курбатовой (М.И. Магура, М.Б.Курбатова, 2003), понимается «эмоционально

положительное отношение работника к организации, предполагающее готовность разделять её цели и ценности, а также напряженно трудиться в ее интересах. Организационная приверженность – это психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации, ради ее целей и сохранять свое членство в ней»[37, с 388]. Дж. Гринберг и Р. Бэйрон (Дж. Гринберг, Р. Бэйрон, 2004) считают, что организационную приверженность можно считать более высоким уровнем лояльности, приверженность является частным случаем лояльности. [28, с 912]. Л.Портер (L.Porter, 1974) и его коллеги определяют организационную приверженность как «готовность сотрудника прилагать большие усилия в интересах организации, желание остаться в организации, принятие ее целей и ценностей».[17, с.145.]

В целом, можно сказать, что организационная приверженность, с точки зрения ученых отражает:

- эмоционально положительное отношение работника к организации;
- готовность разделять цели и ценности организации;
- напряженный труд в интересах организации;
- намерение действовать на благо организации;
- желание остаться в организации;

Анализ зарубежной научной литературы показал, что, по отношению к исследуемой проблеме «organization commitment» понимается как связь работника с организацией, основанное на обещании делать что-то определенным образом. Понятие «organization loyalty» включает некие внутренние, взятые на себя обязательства работника по отношению к его организации, состояние преданности, вовлеченности в деятельность организации. Понятие «организационная лояльность» отражает готовность сотрудника соответствовать корпоративным ожиданиям; формировать способы поведения исходя из рамок, заданных организацией или руководством; соблюдение ранее принятых договоренностей; внутреннее

принятие личностью организационных целей и ценностей. Понятие «организационная приверженность» отражает желание остаться в организации; действие на благо организации, труд в интересах организации, положительное отношение сотрудника к своей организации.

Рассматриваемые понятия сходятся в том, что сотрудник принимает цели и ценности организации, всегда готов работать на благо организации. Также следует сказать, что понятия «лояльность» и «приверженность» включают в себя доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, а также к компании в целом, разделение принципов и целей работы компании, заинтересованность в работе компании.

Тем самым мы разделяем точку зрения В.И. Доминьяка, где автор пишет о синонимичности содержания указанных выше понятий [29, с 17]. В свою очередь, в дальнейшей работе значения зарубежных понятий «organization commitment», «organization loyalty» и отечественных - «организационная лояльность» и «организационная приверженность» будем считать синонимичными друг другу, которые включают общее содержание и используются при изучении сходной проблематики. В тексте работы будет использоваться понятие «организационная приверженность» т.к., на основании проведенного анализа, именно это понятие в большей степени отражает содержательную целостность феномена. Под организационной приверженностью будет пониматься социально-психологическая установка, характеризующая связь субъекта с организацией, включающая в себя эмоциональную (чувства и эмоции, испытываемые человеком по отношению к организации), когнитивную (разделение и принятие организационных ценностей, целей, норм, правил процедур, решений) и поведенческую (намерение действовать определенным образом, готовность прикладывать усилия в интересах организации) составляющие (В.И. Доминьяк, 2006) [29].

1.2. Подходы к изучению организационной приверженности

В науке существует ряд подходов к определению содержания феномена «организационная приверженность», которые со своими особенностями отражают отношение сотрудника к своей организации.

В.И. Доминьяк считает, что, существуют подходы к организационной приверженности, которые выдвигают собственную концепцию приверженности (A.Iverson, G. G.Roy, 1994; K.Kim, 1999; J.Mayer, A.Schoorman, 1992; И.Г. Чумарин 2000; О.Батурина, 2003; Н.В.Моисеенко и Т.Н Чистякова,2000; Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, 2001) и как установка (Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, 2001).

Анализ литературы показывает, что приверженность понимается как поведение (A.Iverson, G. Roy, 1994; K.Kim, 1999; J.Mayer, A.Schoorman, 1992; И.Г. Чумарин 2000; Ю.Ю Милешкина,2000), как отношение (О.Батурина, 2003; Моисеенко Н.В. и Чистякова Т.Н,2000) и как установка (Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, 2001; L.Porter, R.T Mowday, L.Porter, R.M Steers, 1982; В.И. Доминьяк 2006)). С точки зрения поведенческого подхода, приверженность рассматривается, как намерение сотрудника продолжать работу в организации (И.Г. Чумарина (И.Г. Чумарин 2000), желание быть членом организации (Н.В. Моисеенко. и Т.Н Чистякова,2000). В рамках подхода, где организационная приверженность рассматривается как отношение выделяется эмоциональное отношение к организации (О.Батурина (О.Батурина, 2003), установочный подход включает готовность сотрудника к определенной активности и определенного отношения (Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, 2001).

К поведенческому подходу можно отнести работы И.Г. Чумарина (И.Г. Чумарин 2000;), который предполагает считать работников приверженными, в случае, когда тот добровольно следует законным процедурам и правилам организации. Мера приверженности, в таком случае представляет собой уровень такой добровольности. [47]

Ю.Ю. Милешкина (Ю.Ю Милешкина, 2000) выделяет поведенческие индикаторы лояльности, к числу которых относятся:

- существенные временные затраты на работу, нежели требуется формально;
- добросовестность, ответственность;
- работа работников на цели организации, как в неблагоприятных, так и в благоприятных условиях;
- соблюдение установленных формальностей и норм;
- направленность на взаимодействие с иными людьми для проката организации; [38, с 19]

Исследуя феномен приверженности персонала в конфликтологическом ключе, Н.В Моисеенко и Т.Н Чистякова (Н.В. Моисеенко и Т.Н Чистякова,2000) определяющие лояльного работника, в качестве человека, который «идентифицирует себя с компанией, где он трудится, связывает с деятельностью в ней свои неудачи и успехи во всех областях его жизни». Понимается лояльность персонала исследователями в качестве готовности работника соответствовать корпоративным ожиданиям; сформировать способы поведения исходя из границ, которые заданы организацией либо руководством; устойчивость к провоцирующему внешнему воздействию; соблюдение принятых ранее договоренностей; внутреннее принятие личностью организационных ценностей и целей, не критичное и без оценочное отношение к жизни, которое протекает в организации [30, с. 44 – 59.].

О.Батурина (О.Батурина, 2003) выделила ряд отличий во взглядах на лояльность, зависимо от занимаемой позиции [23, с 42] С точки зрения работников – это нейтральное и положительное отношение к организации. С точки зрения управленца преданность организации выражается в добросовестном осуществлении всех поручений и проявляется в коллективе дружеских отношениях, в наличии командного духа. Приверженный работник устремляется оставаться в организации как можно дольше, видит ее

преимущества, согласовывает свои усилия с действиями иных людей. Приверженность всегда основывается на удовлетворенности сотрудника важнейшими компонентами деятельности в организации и возникает в момент, когда его собственные жизненные планы совпадают со стратегическими планами ее развития. Приверженный работник не просто разделяет ценности организации, но и верит, что он состоит в ней как профессионал, будет иметь перспективу [23, с. 28 – 36].

Подход С.С. Баранской (С.С. Баранская, 2010) относится к подходу, где организационная приверженность рассматривается как отношение. Этимологически корни понятия «лояльность» уходят в представления о законопослушности, принятии правил и условий, возникающих в ходе возникновения договорных отношений. Договор, письменный или же устный, официальный или негласный, закрепляет за каждой из сторон права и обязанности, ответственность, связанную с возникновением данных отношений. Наряду с нормативными компонентами лояльность предполагает также возникновение эмоциональной связи. Именно она позволяет говорить о лояльности в терминах преданности и верности, наиболее часто используемых как синонимы для ее определения.

Нормативный и эмоциональный компоненты лояльности, как правило, выступают в своем единстве по отношению к объекту лояльности. Таким объектом, в рамках рассмотрения психологией труда, может выступать как организация, так и профессиональная сфера, а также трудовая деятельность в целом. Подобное разделение объектов влечет за собой создание соответствующей типологии лояльности.

Подход Л.Г. Почебут в соавторстве с О.Е. Королевой (Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, 2001) рассматривают лояльное отношение служащих к организации как установку. При этом «лояльный» обозначает «держась в рамках законности, благожелательно и корректно относящийся к той организации, в которой он работает». Трактуются лояльное отношение и в

качестве мотивации человека трудиться на прок организации, отстаивать ее интересы в разных областях бизнеса [41, с. 283 – 287].

Подход В.И. Доминьяка (В.И. Доминьяк, 2006) относится к установочному подходу. В.И. Доминьяк (В.И. Доминьяк 2006) отмечает, что организационная лояльность как социально-психологическая установка включает эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты, причем последний представлен в интенциональной форме, т.е. в форме намерения действовать определенным образом. К эмоциональной составляющей относятся чувства и эмоции, испытываемые человеком по отношению к организации. К когнитивной составляющей относится разделение и принятие организационных ценностей, целей, норм, правил, процедур, решений и т.д. К поведенческой составляющей относится готовность прикладывать усилия в интересах организации. [30, с 40]

В зарубежных работах на данный момент существует 2 подхода к рассмотрению феномена приверженности – аттитудный (установочный) и поведенческий.

Одно из наиболее распространенных в западной научной литературе определений лояльности в рамках установочного подхода принадлежит Лиману Портеру (R.T. Mowday, L. Porter, R.M. Steers, 1982) и его коллегам. Авторы определяют лояльность как «готовность сотрудника прилагать большие усилия в интересах организации, большое желание оставаться в организации; принятие ее ценностей и целей». Степень выраженности лояльности рассматривается авторами как мера идентификации индивида с организацией, вовлеченности в ее дела. Лояльность включает в себя : силу убежденности и принятие целей и ценностей организации; степень готовности проявлять усилия от ее имени; силу желания поддерживать принадлежность к организации, [17, с 603-609]

Приверженность в пределах установочного подхода, определяется в качестве желания оставаться членом предприятия, прилагать максимум усилий в интересах фирмы и принятие ее целей и ценностей. Множество

исследователей аттитудинальной приверженности опираются на определение Р. Моудея. Согласно данным определением, под приверженностью определяется «относительный уровень идентификации личности и его вовлеченности в определенную фирму». Согласуется с заявленным положением позиция отечественного ученого М.И. Магуры., который под организационной приверженностью понимает «психологическое образование, которое включает положительную оценку сотрудников своего пребывания в предприятии, намерение действовать на благо данной фирмы ради ее целей и сохранять в ней свое членство». Выделяют 3 фактора, характеризующие приверженность:

- идентификация представляет собой принятие сотрудниками организационных целей, объединение сотрудников вокруг целей предприятия, убеждений в их правильности.

- вовлеченность представляет собой готовность и желание сотрудника предпринимать личные усилия, свой вклад в достижении целей предприятия.

- лояльность представляет собой эмоциональную привязанность к своему предприятию, устремление оставаться ее членом [15, с. 65 – 67].

Таким образом, в таком подходе можно рассмотреть деление определений «приверженность» и «лояльность» – входит лояльность в структуру организационной приверженности.

Поведенческий подход определяет приверженность в качестве поведения, соотносящиеся с человеческим действием по поступлению на работу – продолжение работы в предприятии.

Для всех взглядов общим является то, что приверженность представляет собой психологическое состояние, которое:

- характеризует взаимосвязь организации и работников;
- взаимосвязано с решением по поводу того, не продолжать либо продолжать членство в фирме.

Н. Аллен и Дж. Мейер попытались совместить аттитудинальную и поведенческую организационную приверженность, выделив в данном

контексте 2 элемента: временной и аффективный, а после, основываясь на трудах Вайнера, который утверждает, что личность может также ощущать организационную приверженность из-за моральных либо сильных этических обязательств, добавили третий нормативный элемент.

Впоследствии трудов Н. Аллена и Дж. Мейра стала более часто применяемой и довольно легко адаптируемой методикой оценки приверженности персонала. Исследователи рассматривают 3 изменения приверженности – текущую, эмоциональную и нормативную.

Таким образом, работники с сильнейшей эмоциональной приверженностью остаются в предприятии, из-за того, что они этого хотят. Работники с сильнейшей текущей приверженностью остаются, из-за того, что они в этом нуждаются, им сейчас выгодно остаться, проще говоря, текущую приверженность можно именовать в качестве «вынужденной». И, в конечном счете, работники с сильнейшей нормативной приверженностью остаются, из-за, того, что они ощущают, что должны остаться.

Н. Аллен и Дж. Мейер показали, что аффективная лояльность развивается на основании организационной справедливости и поддержки, компетентности и личной значимости. Работники будут эмоционально привязаны к предприятию, основываясь своими ощущениями, что предприятие с ними справедливо и честно.

Аффективная составляющая также будет сильна у тех работников, которые чувствуют, что поддержка сотрудников и забота о них представляют собой организационные ценности, у работников, кто ощущает важность собственного вклада в фирму, ценность собственных идей, а также у ощущающих, что они трудятся в окружении, позволяющие им усилить чувство собственной компетентности.

Развитие продолженной составной зависит от того, существуют ли условия, повышающие цену ухода из организации, а также от того, понимает ли работник – цену. Предполагается, что продолженная составная формируется на основании 2 предпосылок: размер инвестиций, которые

сделаны в организации (средства, усилия, время и т. п.), и понимаемая работником возможных альтернативных трудовых вариантов.

Нормативная составная преимущественно развивается с помощью интернализации ценностей и ранней социализации. Работники, чья культурная среда и / или семья подтверждали важность лояльности к работодателю, будут иметь наиболее высокий показатель по нормативной составной лояльности к фирме. Нормативная лояльность также может развиваться на основании опыта, который получен внутри организации. Это может происходить при наличии значительных инвестиций в работников со стороны предприятия (ссуды, оплата обучения), которые будут вызывать в нем устремление за добро отплатить добром.[10, с 61-89]

Как зарубежные, так и отечественные исследователи, изучая приверженность/лояльность, определяют уровни, виды, выделяют факторы, пытаются прогнозировать поведение работников в предприятии зависимо от уровня их приверженности/лояльности.

Подход К.В. Харского (2003) следует отнести к системному подходу. Существует классификация разновидностей лояльности, которая предложена К.В. Харским, который выделяет 4 типа: 1 тип (приверженность такого типа выявляется через внутреннюю мотивацию и прошлый опыт. Лояльность сотрудника способна противостоять соблазнам конкурентов. Это довольно прочная лояльность, определяемая сила ею относительно независимо). 2 тип (лояльность основывается на тех ожиданиях, имеются у человека относительно своей организации. Лояльность сотрудника предполагает наличие внутренней мотивации, что означает, что человек осознано, отдается во власти мечтаний. Он приобретает на себя ответственность за реализацию планов. Преимущество его в этом – активная жизненная позиция и ответственность. 3 тип(в лояльности существует что-то несамостоятельное, инфантильное. Наследник не выбирает самостоятельно свой путь, его к нему обязывает или воздействует прошлое, или воздействуют иные люди.). 4 тип

(лояльность является самым уязвимым и шатким. Зачастую его можно рассмотреть в привлечении работников в сетевые организации).

К.В. Харский считает, что приверженность проявляется на 4 стадиях:

- самая низкая стадия лояльности представляет собой стадию внешних атрибутов. Данная стадия подразумевает наличие у работников организации лояльности лишь на поверхностном уровне атрибутов.

- вторая стадия лояльности представляет собой общепринятая лояльность. В случае, когда сотрудник видит, что вокруг лояльные работники, то он начнет скопировать принятое в организации поведение и сам становится таким же. В случае, когда, люди наоборот, давно работают в организации, проявляют отрицательное и безразличное отношение к ней, то лояльность у нового работника, скорее всего, не появляется. Автор к данной же стадии относит и «лояльность за деньги», «я лоялен пока меня устраивает финансовая ситуация». Преданности такого работника могут легко перекупить.

- третья стадия лояльности представляет собой лояльность на уровне убеждений, ценностей. К.В Харский. отмечает, что хоть данная стадия лояльности довольно, желателен для предприятия, зачастую массово он в партиях встречается, религиозных организациях и т.п. Автор при этом подчеркивает, что организации достаточно, чтобы на уровне убеждений было примерно 10 – 15 % работников, первоочередно высшее управление. Однако если организация по любым причинам изменит прежним убеждениям, откажется от ранее ценностей, то существенная часть людей могут не захотеть, либо не успеть перестраиваться, и внутри организации может возникнуть противоречие и непонимание. Это может привести к усилению сопротивлению перемен в организации, к активизации контркультур предприятия и т.д.

- четвертая стадия лояльности представляет собой определение идентичности, которая появляется, в момент, когда человек перестает разделять себя и объект лояльности. Автор делает предположение, что известная японская система продолжительного найма как раз и

способствовала появлению наивысшей стадии лояльности. Верность на данной стадии не зависит от прибыли, не зависит от того, что говорят окружающие, она – само собой разумеющееся обстоятельство [46, с24 – 25].

В качестве причин потребности поддержания приверженности выступают, к примеру, следующие: 1. Приверженность работников, в особенности топ-менеджмента – основание репутации организации в глазах клиентов. В случае, когда работник не удовлетворен работой – клиент не доволен таким работником, как следствие и в целом фирмой. 2. Приверженные работники тщательно охраняют коммерческие секреты организации. Одной из наиболее актуальных проблем современной организации является сохранность коммерческих сведений. Приверженный работник, трудясь на благо организации, осознано охраняет коммерческие тайны. 3. Приверженные работники применяют все ресурсы и резервы в достижении максимальных результатов в работе. Работник может прибегнуть по собственной инициативе к консультации специалистов, изучить материалы последних разработок и исследований и т.д. 4. Приверженные работники более ответственны, и испытывают обязанность перед организацией сделать все правильно, точно в срок, с требуемым качеством. 5. Приверженные работники остаются верны организации в кризисные для нее моменты. Такие работники готовы переждать трудные времена для организации и остаться трудиться не из страха перед новым местом, а из чувства соперничества и верности. В современных условиях в России данный фактор достаточно важен. 6. Способны приверженные работники быстрее адаптироваться к изменяющимся условиям. Довольно важно, особенно в современных российских условиях быть гибким, уметь трудиться в быстро изменяющихся условиях, которые приспособляются к новым принципам организации и управления производством [45, с 45-50].

Анализ показал, что в зарубежных работах на данный момент существует 2 подхода к рассмотрению феномена приверженности – установочный (L. Porter, R.T Mowday, R.M Steers, 1982; J.Meyer, N.Allen, 1991)

и поведенческий (J.Meyer, N.Allen ,1991), а в отечественной научной литературе существуют 3 подхода к изучению организационной приверженности: приверженность понимается как поведение (Чумарин 2000; Ю.Ю Милешкина,2000), как отношение (О.Батурина, 2003; Моисеенко Н.В. и Чистякова Т.Н,2000) и как установка (Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, 2001; В.И. Доминяк 2006). С точки зрения поведенческого подхода, приверженность рассматривается, как намерение сотрудника продолжать работу в организации, желание быть членом организации. В рамках подхода, где организационная приверженность рассматривается как отношение выделяется эмоциональное отношение к организации, установочный подход включает готовность сотрудника к определенной активности и определенного отношения.

1.3. Модели организационной приверженности

Изучая приверженность, отечественные и зарубежные ученые приходят к моделям организационной приверженности, которые следует рассмотреть, для того, что бы расширить представление о организационной приверженности педагогов.

В научной литературе можно встретить три модели организационной приверженности: одномерная модель Л.Портера (R. Mowday, L. Porter, R. Steers, 1982), трехкомпонентная модель Дж.Мейера и Н.Аллен (J.Meyer, N.Allen, 1991) и пятикомпонентная модель Й. Ванг (A. Wong, 2004), так как они получили наибольшее распространение.

Модель Портера

Согласно модели Портера и его коллег (R. Mowday, L. Porter, R. Steers, 1982) организационная лояльность рассматривается как относительная сила идентификации и вовлеченности человека в конкретную организацию. При этом лояльность может быть охарактеризована с помощью трех факторов:

- сила убеждения и принятия организационных целей и ценностей;
- готовность прикладывать значительные усилия в интересах организации;
- сильное желание поддерживать членство в организации [15, с 603-609].

Данная модель традиционно считается одномерной, при этом В.И. Доминяк, рассматривая модель Л. Поттера пишет, что приверженность рассматривается как социально - психологическая установка и отражает основные эмоциональные реакции на организацию как целое [29, с.45].

Однако, часть ученых выделяют различные факторы внутри концепции. В.И. Доминяк, проводя подробный анализ литературы обращается, например, к исследованию Дж. Гилберт и Дж. Иванцевич (J.Gilbert, J. Ivancevich, 1999), которые утверждают, что десять из пятнадцати вопросов «Опросник организационной приверженности» («Organizational commitment questionnaire» оценивают два компонента приверженности (дополнительные усилия и сходство ценностей), а пять вопросов измеряют намерение остаться с организацией [30, с.47]. Такие ученые как А.Бен-Бакр (A.Ben-Bakr) и С. Аль-Шаммари (S. Al-Shammari), используя («Organizational commitment questionnaire» выделяют ценностную приверженность и продолженную приверженность [3 , с 453]. Подобные факторы также выделяют Х. Энджл, Л.Перри (H. Angle, L.Perry, 1981), В.Кох, Р.Стирс и Дж.Терборг (W. Koh, R.Steers, J. Terborg, 1995) – они выделяют два фактора: ценностную приверженность и желание оставаться в организации [1 , с 8].

Однако Портер и его коллеги приводят результаты факторного анализа данных, полученных на различных выборках. При этом либо не удается выделить более одного фактора, либо второй фактор выделяется, однако доля дисперсии, приходящаяся на него, составляет не более 15.5%, в то время как для основного фактора – не менее 83.2% (R. Mowday, L. Porter, R. Steers, 1982) [14 , с 224-247.]. В то же время один из соавторов модели, Ричард Моудей (Richard Mowdey), как отмечает В.И. Доминяк, пишет, что, подход Портера

очень близок к пониманию аффективной лояльности по Мейеру и Аллен (R. Mondew,) [30, с 58]

В российских условиях попытка адаптации модели Портера и опросника ОСQ была предпринята в работах М. И. Магуры (М.И. Магура, 1997, 1998, 1999; М.И. Магура, Курбатова, 2001). Однако данных о факторном анализе модели он не приводит. Других научных данных о применении модели Портера в российских условиях не обнаружено. \

Существуют противоречивые мнения об одномерности модели организационной приверженности. С нашей точки зрения, предложенной концепции организационной приверженности наиболее соответствует модель Портера, так как в ней приверженность рассматривается как социально-психологическая установка, отражающая основные эмоциональные реакции на организацию как целое, силу убеждения и принятия целей и ценностей организации и готовность прикладывать усилия в интересах организации. Однако желание поддерживать принадлежность организации, присутствующее в модели Портера, с нашей точки зрения не является обязательным компонентом организационной лояльности. Однако, существующая трехмерная модель организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен пользуется большим научным спросом, что подтверждается многочисленными исследованиями с использованием данной модели.

Модель Дж.Мейера и Н. Аллен

Существует еще одна модель организационной лояльности, которая принадлежит Дж.Мейеру и Н.Аллен (J.Meyer, N.Allen, 1991). Эта модель называется трехкомпонентной. Авторы модели выделили три подхода к лояльности, позволяющие объяснить природу связи между работником и организацией, снижающей вероятность добровольного ухода сотрудника из организации: эмоциональную привязанность к организации, осознание затрат, связанных с уходом из организации, и ощущение обязательств перед организацией. Эти три подхода и были положены в основу трехкомпонентной

модели. Для обозначения компонентов модели авторы использовали термины аффективная (affective), продолженная (continuous) и нормативная (normative) лояльность (J.Meyer, N.Allen, 1991).

Аффективная лояльность это степень идентификации, вовлеченности и эмоциональной привязанности работника к организации. Эмоционально преданные работники верят в цели и ценности организации и рады быть ее членами. Таким образом, работники с сильной аффективной лояльностью остаются в организации, потому что они хотят этого.

Продолженная лояльность это степень осознания работником того, как затраты, ассоциирующиеся с уходом из организации, связывают его с организацией. Работники с сильной продолженной лояльностью осознают, что цена ухода из организации для них будет высокой. Таким образом, такие люди остаются с организацией, потому что они уже так делают.

Нормативная лояльность это степень ощущения работником обязательств перед организацией. Нормативно преданные работники поддерживают свое членство в организации, потому что убеждены, что поступают правильно и в соответствии с моралью. Таким образом, такие люди остаются в компании, потому что они должны так поступать.[10, с 69]

Существенной особенностью модели является то, что компоненты развиваются независимо друг от друга на основе различных предпосылок и посредством различных процессов. Предполагается, что все компоненты организационной лояльности связаны с текучестью, однако, другие последствия могут быть индивидуальны. Две шкалы для измерения составляющих организационной лояльности были предложены Мейером и Аллен в 1984 году, а в 1990 году они добавляют третью шкалу, а в 1993 – пересматривают шкалы. Итогом их работы стал опросник «Шкала организационной лояльности» («Organizational Commitment Scale»), содержащий три субшкалы по шесть утверждений в каждой: шкалу аффективной лояльности (affective commitment scale, ACS), шкалу

продолженной лояльности (continuous commitment scale, CCS) и шкалу нормативной лояльности (normative commitment scale, NCS) .

В.И. Доминьяк(2006) пишет в своей диссертации, что модель Мейера и Аллен неоднозначно воспринимается зарубежными исследователями и явно недостаточно данных о применении модели в российских условиях.

На основе анализа различных подходов к определению и изучению лояльности, а также различных моделей лояльности В.И Доминьяк(2006) выделил основные принципы, лежащие в основе понимания организационной приверженности. К ним автор отнес:

«1) Принцип когнитивного соответствия: поведение работника и его установки по отношению к организации в процессе согласования взаимно укрепляют друг друга.

2) Принцип снижения затрат, который основан на осознании работником собственных накопленных инвестиций в организацию и возможных альтернатив. Переход в другую организацию предполагает отказ от существующих вложений (и выгод) и приложение дополнительных усилий по их накоплению в другом месте, что рассматривается как нежелательное поведение.

3) Принцип взаимных выгод сотрудника и организации.

4) Принцип личного опыта, основанный на эмоциональной и когнитивной оценке личного опыта по таким параметрам как организационная поддержка и справедливость, личная значимость и компетентность.

5) Принцип выполнения обязательств. Обязательства по отношению к организации рассматриваются как продукт социализации (личные ценности) и как результат инвестиций в сотрудника (долг).

6) Принцип удовлетворения потребностей сотрудника.

7) Принцип разделения и/или привлекательности целей и ценностей организации. Необходимо также отметить, что организационная лояльность рассматривается как устойчивое образование и во многом определяется взаимностью (т.е. отношением организации к сотруднику). Таким образом,

организационная лояльность формируется на основании субъективного восприятия индивидом различных ситуаций, включая организационные, предыдущего поведенческого опыта, существующих установок и ценностей (диспозиций) и их интерпретации с учетом текущей индивидуальной мотивационной картины.» [30,с 54].

Следовательно, на формирование организационной приверженности могут оказывать влияние оценки справедливости и заботы организации о своих сотрудниках, возможности реализации мотивов и т.д. В трехкомпонентной модели организационной приверженности только аффективная приверженность отражает лояльность как установку. При этом также сомнительным является включение в конструкт намерения остаться в организации. Остальные компоненты, с нашей точки зрения, отражают не содержание конструкта, а механизмы его формирования.

Модель Й. Ванг

Еще одной из моделей приверженности считается модель Й. Ванг (Y. Wang, 2004), которая использует пятикомпонентную модель организационной приверженности, разработанную на основе существующих подходов к приверженности.

Й. Ванг(Y. Wang, 2004) включает в свою модель аффективную приверженность, нормативную приверженность, активную продолжительную приверженность, пассивную продолжительную приверженность, ценностную приверженность [21 , с 649–649.].

На основании работ А. Вонг (A. Wong, 2014) было отмечено, что аффективная и нормативная приверженность аналогична одноимённым компонентам приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен:

1.Ценностная приверженность аналогична двум позициям, связанным с разделением ценностей и готовностью прилагать усилия во благо организации у Л. Портера.

2.Активная продолжительная приверженность определяется возможностью обучения по месту работы и наличием карьерного роста.

3. Пассивная продолжительная приверженность определяется невозможностью найти лучшую работу в других организациях .[22 , с 66–96.].

Применение модели А. Вонг (A. Wong, 2014) в научных исследованиях найдено не было.

Анализ моделей позволил сделать следующие выводы:

1. Все три модели организационной приверженности имеют различное число компонентов. Модель организационной приверженности А. Вонг (A. Wong, 2004) – пятикомпонентная; модель Дж.Мейера и Н.Аллен(J.Meyer, N.Allen, 1991) – трехкомпонентная; модель Л.Портера (L.Porter 1982) имеет только один компонент.

2. На основании работ А. Вонг (A. Wong, 2014) было отмечено, что аффективная и нормативная приверженность аналогична одноимённым компонентам приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен. Й. Ванг(Y. Wang, 2004) включает в свою модель аффективную, нормативную, активную продолжительную, пассивную продолжительную, ценностную приверженности. Данная модель не нашла своего применения в научных исследованиях.

3. В основу трехкомпонентной модели были положены три подхода: эмоциональная привязанность к организации, осознание затрат, связанных с уходом из организации, и ощущение обязательств перед организацией. Существенной особенностью модели Дж.Мейера и Н.Аллен (J.Meyer, N. Allen, 1991) является то, что компоненты развиваются независимо друг от друга на основе различных предпосылок и посредством различных процессов. Данная модель в большинстве случаев применяется за рубежом.

4. Несмотря на то, что модель Л.Портера (L.Porter, 1982) однокомпонентная, при этом приверженность охарактеризована тремя факторами: сила убеждения и принятия организационных целей и ценностей; готовность прикладывать значительные усилия в интересах организации; сильное желание поддерживать членство в организации.

1.4. Корреляты организационной приверженности

В нашей работе очень важно рассмотреть корреляты организационной приверженности, так как это может позволить выявить взаимосвязь между компонентами приверженности и другими переменными, что, в свою очередь, позволит лучше раскрыть содержание организационной приверженности педагогов.

Анализ литературы показывает, что существуют различные корреляты организационной приверженности. Мейер и Аллен (J.Meyer, N.Allen), в качестве коррелятов приверженности определяют вовлеченность в работу, лояльность к профессии и удовлетворенность (работой, заработной платой, коллегами). [11, с .84]

Так Р.Т. Моудей (Mowday 1982) и его коллеги обнаружили, что организационная приверженность сильнее связана с полной удовлетворенностью организацией, чем с другими компонентами удовлетворенности (Mowday, Steers, Porter, 1982). [13, с 252].

В.И Доминяк (2006) в своей научной работе отметил, что рассматриваются связи организационной приверженности: - с удовлетворенностью непосредственным руководителем (Bishop, Scott, 1997; Wasti, 2003; Walumbwa и др., 2004); - с удовлетворенностью руководством (McElroy, Morrow, 1995); - с удовлетворенностью продвижением (McElroy, Morrow, 1995; Wasti, 2003); - с удовлетворенностью возможностями продвижения (Curry и др., 1986);

Удовлетворенность и приверженность взаимно влияют друг на друга. При этом влияние удовлетворенности на приверженность значительно больше, чем наоборот (Mottaz, 1987).[12, с 148]

Еще одна достаточно стабильная установка – вовлеченность в работу, которая определяется как степень, в которой человек психологически идентифицирует себя с работой. Вовлеченность в работу положительно

связана с организационной приверженностью(Mowday, Porter, Steers, 1982;) [15, с 253.]

К персональным переменным можно отнести пол, семейное положение, возраст, стаж работы, должность, образование.

Ряд исследователей находили, что женщины более преданы организации, чем мужчины (Angle, Perry, 1981)[2, с 9],но однако, другие исследователи говорят об отсутствии данной связи (Sturges, Guest, 2004)[19 , с 13]

В отношении влияния семейного положения сотрудника на его организационную приверженность также нет однозначного мнения: существуют данные как подтверждающие связь (женатые служащие более преданные) (Behkhoff, 1997), так и опровергающие ее (Sturges, Guest, 2004). [20, с 17]

В.И. Доминьяк(2006), проведя подробный анализ литературы обращается, например, к исследованию Sheldon, 1971; Steers, 1977; Savery, Syme, 1996; Dornstein, Matalon, 1989, где отмечена положительная связь организационной приверженности с возрастом сотрудника. Существуют исследования, в которых предполагаемая связь не подтвердилась (Aranya, Jacobson, 1975, Beck, Wilson, 2000; Sturges, Guest, 2004). По результатам математического анализа Аарон Коэн делает вывод о сильной связи возраста с организационной лояльностью, но для молодых работников (Cohen, 1993). Было также обнаружено, что для молодых работников связь между организационной лояльностью и текучестью сильнее, чем для старших (Cohen, 1993). [20, с 62]

Многие исследователи отмечают положительную связь организационной приверженности со стажем работы в организации (Sheldon, 1971; Raja, Johns, Ntalianis, 2004). Увеличение приверженности со стажем и возрастом может объясняться, например, тем, что более старые служащие менее мобильны и имеют меньшую рыночную цену (Beck, Wilson, 2000). Однако в ряде исследований обнаруживается, что однозначно говорить о

наличии линейной связи нельзя. Так, например, Грегерсен (Gregersen, 1993) не обнаружил различия в уровнях приверженности между группами служащих со стажем до 2 лет и от 2 до 8 лет, но нашел значимое увеличение в уровнях приверженности служащих с более чем 8 годами стажа (по Beck, Wilson, 2000). В другом исследовании связь между приверженностью и стажем была U-образной, с более высокими уровнями организационной приверженности до 2 лет или больше 10 лет стажа (Morrow, McElroy, 1987). Математический анализ Аарона Коэна показал сильную связь организационной приверженности со стажем, но только в группе с большим стажем (Cohen, 1993).

В исследовании М.И. Магуры показано, что приверженность связана со стажем работников, однако знаки этих связей различаются в зависимости от организации и профессии (Магура, 1999). Лонгитюдные исследования показали, что организационная приверженность резко снижается сразу после входа в организацию (например, от 0 к 20 месяцам, Farkas, Tetrick, 1989; от 1 к 6 и к 11 месяцам, Meyer, Allen, 1988; Meyer, Bobocel, Allen, 1991; от 1 к 5 месяцам, Ostroff, Kozlowski, 1992;).

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что к коррелятам организационной приверженности следует отнести пол, возраст, стаж работы, семейное положение, удовлетворенность работой, вовлеченность в дела организации.

1.5. Анализ проведенных исследований организационной приверженности педагогов

Проблемой изучения организационной приверженности педагогов занимались как отечественные (О.В.Новикова 2012, А.В.Глазков 2012, А.И. Калашников 2013 и др.), так и зарубежные ученые (С.С. Burcak, 2013, В. Акюл и др.). О.В. Новикова изучала особенности проявления организационной приверженности в педагогической деятельности на каждом профессиональном этапе, через выявление различий в уровне выраженности

организационной приверженности в системе «человек — человек» в деятельности педагога и деятельности непедагогической. В данном исследовании участвовали 54 школьных педагога и 55 сотрудников других профессиональных сообществ системы «человек — человек» (фармацевты, менеджеры, социальные педагоги, юристы, парикмахеры). О.В Новикова пришла к выводу, что организационная приверженность педагогов школы отличается от организационной приверженности работников в сфере «человек-человек», также организационная приверженность взаимосвязана с профессиональными ценностями и смыслом пребывания в данной организации и оказывает влияние на личный успех, профессиональную реализацию.[39]

Исследования А.В Глазкова (2012) проходило в течение 2010–2012 гг. на базе факультета психологии Иркутского государственного университета и областного учреждения дополнительного профессионального образования «Иркутский институт развития образования». Выборка составила более 600 педагогов общего, дошкольного, дополнительного и довузовского профессионального образования разного возраста и стажа работы. В своем исследовании А.В.Глазков установил, что организационная лояльность в учреждениях дополнительного образования детей и начального профессионального образования ниже на статистически значимом уровне по сравнению с дошкольным, общим и средним профессиональным образованием – соответственно 42,5 по ДОД и 43,2 балла по НПО. Статистически значимых различий в значениях организационной лояльности по другим группам (возраст, стаж, пол, уровень и вид образования педагогов) не было обнаружено. Педагоги в подавляющем большинстве негативно относятся к ценностям, транслируемым в рамках организационной системы образовательного учреждения, не проявляют заинтересованности в развитии учреждения и преданности, характеризуются низкой удовлетворенностью работой в учреждении. Поведенческий компонент организационной лояльности проявляется на среднем уровне (53,3 балла). Несмотря на

негативные представления об организации и собственной деятельности в учреждении, несмотря на негативные в целом отношения к учреждению, педагоги будут продолжать работать даже при низких зарплатах, будут работать сверхурочно и исполнять бесплатно отдельные виды работ, будут исполнять приказы и распоряжения администрации ради того, чтобы сохранить рабочее место. Диагностика когнитивного стиля «импульсивность – рефлексивность» показала следующее. Больше половины педагогов (61% общей выборки) демонстрируют ярко выраженную импульсивность: они склонны к быстрому принятию решения в условиях задач неопределенного типа, склонны даже к некоторому упрощению условий задачи за счет абстрагирования; принимают в расчет эмоциональную составляющую принятия решения иногда в ущерб информационно- когнитивной составляющей. Выраженная рефлексивность проявилась у 12% испытуемых. Эти педагоги пытались уйти от решения задачи, ссылаясь на то, что для решения задачи отведено недостаточно времени; испытывали дискомфорт и неуверенность при необходимости принятия быстрого решения. Корреляционный анализ показал следующее (в целом по выборке «импульсивность – рефлексивность» имеет корреляционную связь на $p > 0,01$): рефлексивные педагоги критичнее относятся к собственной организации и администрации школы; импульсивные педагоги в большей степени склонны к лояльному отношению к укладу школы и школьной администрации.

Анализ по отдельным шкалам организационной лояльности позволяет утверждать, что импульсивность – рефлексивность непосредственно связана с когнитивной лояльностью: у рефлексивных педагогов именно когнитивная лояльность обеспечивает большую весомость в интегральной лояльности. В то же время корреляция с показателем «аффективная лояльность» имеет противоположный знак: чем выше рефлексивность, тем меньше проявляется аффективная лояльность в общей структуре лояльности и наоборот у импульсивных педагогов. Полученные данные позволили автору дифференцированно прогнозировать результаты психологической работы,

направленной на повышение организационной лояльности педагогов, и обоснованно осуществлять отбор соответствующих психологических методов.[25]

Изучая организационную приверженность педагогов, А.И. Калашников пишет, что организационная приверженность педагогов, работающих в виртуальной образовательной среде будет обладать динамикой в своем развитии (А.И. Калашников, 2013). Автор раскрыл специфику работы в виртуальной образовательной среде, выделил особенности содержания такого понятия, как «организационная лояльность», а также рассмотрел противоречие в развитии организационной приверженности педагога, работающего в условиях виртуальной образовательной среды [33].

С.С. Burcak (2013) в своей научной работе «Изучение организационной приверженности учителей частных школ» изучил уровень организационной приверженности учителей в частных школах в Турции. В результате своего исследования автор выявил средний уровень организационной приверженности учителей к своей школе: учителя могут согласиться на более конкретное предложение от конкурента и бросить свое нынешнее место работы. В работе данного автора, согласно результатам исследования, приверженность учителей к их организации не отличалась по полу, возрасту и по стажу работы, но результаты данного исследования показали, что приверженность в Турции различались по семейному положению участников исследования и по уровню образования. Также результаты продемонстрировали, что школа должна приложить больше усилий, для того, чтобы сосредоточиться на развитии аффективной приверженности.[5]

Б. Акуол (B. Akyol, 2003) в своей работе «Организационная приверженность учителей в начальной школе» описывает результат исследования, в котором «аффективная приверженность» является самым сильным фактором приверженности. Это исследование показало, что основной причиной динамики организационной приверженности учителей являются внутренние (например, профессиональная привязанность), а не

внешние факторы. В дополнение к этому, он делает вывод, что аффективная приверженность учителей возрастает, в зависимости от стажа работы и возраста.

Анализ научной литературы показал, что организационная приверженность педагогов характеризуется тем, что аффективный компонент приверженности является более выраженным по отношению к остальным ее компонентам. При этом, аффективная приверженность учителей возрастает, в зависимости от стажа работы и возраста. Основной причиной динамики организационной приверженности являются именно внутренние (напр., профессиональная привязанность), а не внешние факторы. Педагоги образовательных организаций могут демонстрировать выраженную импульсивность, выражающуюся в склонности к быстрому принятию решения в условиях задач неопределенного типа, на основе эмоциональной составляющей принятия решений. Помимо этого, организационная приверженность взаимосвязана с профессиональными ценностями и смыслом пребывания в данной организации и оказывает влияние на личный успех и профессиональную реализацию. Часть педагогов негативно относится к ценностям, транслируемым в рамках организационной системы образовательного учреждения, не проявляют заинтересованности в развитии учреждения и преданности, характеризуются низкой удовлетворенностью работой в учреждении, что может способствовать появлению склонности соглашаться на более конкретное предложение от конкурента и оставить свое нынешнее место работы. Исследования показывают, что рефлексивные педагоги критичнее относятся к собственной организации и администрации школы, а импульсивные педагоги в большей степени склонны к лояльному отношению к укладу школы и школьной администрации.

Выводы по первой главе

1. Анализ зарубежной научной литературы показал, что «organization commitment» понимается как связь работника с организацией, основанное на

обещании делать что-то определенным образом. Понятие «organization loyalty» - включает некие внутренние, взятые на себя обязательства работника по отношению к его организации, состояние преданности, вовлеченности в деятельность организации. Понятие «организационная лояльность» отражает готовность сотрудника соответствовать корпоративным ожиданиям; формировать способы поведения исходя из рамок, заданных организацией или руководством; устойчивость к провоцирующему воздействию извне; соблюдение ранее принятых договоренностей; внутреннее принятие личностью организационных целей и ценностей. Под организационной приверженностью можно понимать социально-психологическую установку, характеризующая связь субъекта с организацией, которая включает в себя эмоциональную (чувства и эмоции, испытываемые человеком по отношению к организации), когнитивную (разделение и принятие организационных ценностей, целей, норм, правил процедур, решений) и поведенческую (намерение действовать определенным образом, готовность прикладывать усилия в интересах организации) составляющие (В.И. Доминьяк, 2006).

2. Содержание понятий «organization commitment», «organization loyalty», «организационная лояльность» и «организационная приверженность» можно считать синонимичными друг другу.

3. Все три модели организационной приверженности имеют различное число компонентов: модель организационной приверженности Л. Поттера (L. Porter 1982) имеет только один компонент; модель Дж.Мейера и Н.Аллен (J.Meyer, N. Allen, 1991) – три компонента; модель А. Вонг (A. Wong, 2004) – пять.

4. Модель Л. Поттера (L. Porter 1982) включает в себя силу убеждения и принятия организационных целей и ценностей; готовность прикладывать значительные усилия в интересах организации; сильное желание поддерживать членство в организации, модель Мейера и Н. Аллен (J. Meyer, N. Allen, 1991) - эмоциональную привязанность к организации, осознание затрат, связанных с уходом из организации, и ощущение обязательств перед

организацией, модель А. Вонг (A. Wong, 2004) - аффективный, нормативный, активно-продолжительный, пассивно-продолжительный и ценностный компоненты приверженности.

5. В зарубежных работах на данный момент существует 2 подхода к рассмотрению феномена приверженности – установочный (L. Porter, R.T. Mowday, R.M. Steers, 1982; J. Meyer, N.Allen, 1991) и поведенческий (J. Meyer, N. Allen ,1991), а в отечественной научной литературе существуют 3 подхода к изучению организационной приверженности: приверженность понимается как поведение (Чумарин 2000; Ю.Ю Милешкина,2000), как отношение (О.Батурина, 2003; Моисеенко Н.В. и Чистякова Т.Н,2000, Баранская С.С, 2010) и как установка (Л.Г. Почебут, О.Е. Королева, 2001; В.И. Доминяк 2006). С точки зрения поведенческого подхода, приверженность рассматривается, как намерение сотрудника продолжать работу в организации, желание быть членом организации. В рамках подхода, где организационная приверженность рассматривается как отношение выделяется эмоциональное отношение к организации, установочный подход включает готовность сотрудника к определенной активности и определенному отношению.

6. Анализ научной литературы показал, что организационная приверженность коррелирует с полом, возрастом, стажем, семейным положением, удовлетворенностью работой, вовлеченностью в дела организации.

7. Анализ научной литературы показал, что организационная приверженность педагогов характеризуется тем, что аффективный компонент приверженности является более выраженным по отношению к остальным ее компонентам. При этом, аффективная приверженность учителей возрастает, в зависимости от стажа работы и возраста. Основной причиной динамики организационной приверженности являются именно внутренние (напр., профессиональная привязанность), а не внешние факторы. Педагоги могут демонстрировать выраженную импульсивность, выражающуюся в склонности

к быстрому принятию решения в условиях задач неопределенного типа, на основе эмоциональной составляющей принятия решений. Помимо этого, организационная приверженность взаимосвязана с профессиональными ценностями и смыслом пребывания в данной организации и оказывает влияние на личный успех и профессиональную реализацию. Часть педагогов негативно относится к ценностям, транслируемым в рамках организационной системы образовательного учреждения, не проявляют заинтересованности в развитии учреждения и преданности, характеризуются низкой удовлетворенностью работой в учреждении, что может способствовать появлению склонности соглашаться на более конкретное предложение от конкурента и оставить свое нынешнее место работы. Исследования показывают, что рефлексивные педагоги критичнее относятся к собственной организации и администрации школы, а импульсивные педагоги в большей степени склонны к лояльному отношению к укладу школы и школьной администрации.

ГЛАВА II. МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. Описание выборки исследования

В исследовании приняло участие 98 испытуемых, из них 48 человек, занимающихся педагогической деятельностью (учителя, педагоги дополнительного образования, преподаватели ВУЗа) на территории Свердловской области и г. Каменск – Уральский в возрасте от 28 до 52 лет (средний возраст 39 лет), со стажем от 5 до 29 лет (средний стаж 16 лет) и 50 сотрудников сферы «человек-человек», не занимающихся педагогической деятельностью (медицинские работники, сотрудники культурно – досугового центра пгт. Гари и Каменского района, сотрудники УФМС Гаринского района) в возрасте от 28 до 52 лет (средний возраст 38 лет) со стажем от 5 до 29 лет (средний стаж 15 лет).

Выборка респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, представлена 28 женщинами и 20 мужчинами; выборка респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, представлена 27 женщинами и 23 мужчинами.

Исследование проводилось на базе МАОУ «Бродовская средняя общеобразовательная школа», МКОУ Гаринская средняя общеобразовательная школа, Уральского Государственного Педагогического университета, Государственной организации здравоохранения поселка Гари (врачи, заведующие), УФМС Гаринского района (сотрудники), Культурно – досуговый центр Каменского района и Культурно – досуговый центр Гаринского района.

2.2. Описание диагностического инструментария

Исследование проводилось с использованием следующего диагностического инструментария:

1. Методика Л. Портера «Опросник организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминьяка).

2. Методика Дж. Мейера и Н. Аллен «Шкала организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминяка).
3. Методика измерения лояльности С.С. Баранской.

**Методика Л. Портера «Опросник организационной лояльности»
(в адаптации В.И. Доминяка)**

Методика «Опросник организационной лояльности» («Organizational commitment questionnaire») предложена Лиманом Портером и его коллегами (Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M.) в 1979 году. Для настоящего перевода источником послужила книга Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M. Employee-organization linkages. New York: Academic Press, 1982, с.219-229. Сам опросник содержит 15 утверждений.

Существуют русскоязычные варианты данного опросника, в пример можно привести перевод М.И. Магуры [Магура, Курбатова, 2001, с 49] или перевод в книге К.В Харского [Харский, 2003, с 471-473].

Данная методика очень хорошо работает при анонимных исследованиях.

Основные характеристики, которые используются для оценки опросной методики, являются ее надежность и валидность.

Надежность для данной методики достаточно высокая (альфа Кронбаха=0,88, $n=560$). При этом разброс коэффициента Кронбаха на различных выборках составил (0,85 – 0,90). Аналогичные данные были также получены и методом расщепления ($r=0,88$, $n=560$). Авторы методики приводят значения коэффициента Кронбаха в пределах 0,82 – 0,93, причем для большинства выборок коэффициент равен 0,9 (Mowday, Porter, Steers, 1982). Это дает косвенные основания считать перевод методики корректным.

Для оценивания валидности использовалась самооценочная методика и методика измерения общей удовлетворенности работой. Коэффициенты корреляции ОСQ с оценкой общей удовлетворенности работой оказались высокими ($r=0.60$, $p<0.01$, $n=23$; $r=0.62$, $p<0.001$, $n=236$).

Методика Дж. Мейера и Н. Аллен (в адаптации В.И. Доминьяка)

Цель методики: измерить организационную приверженность персонала.

Шкалы методики:

- аффективная приверженность (эмоциональное отношение к организации);
- нормативная приверженность (чувство долга);
- продолжительная приверженность (осознание сложности ухода из профессии).

В.И. Доминьяком был проведен анализ надежности по внутренней согласованности, который определил, что наилучшими показателями с точки зрения надежности обладает шкала нормативной приверженности (альфа Кронбаха: 0,80). В допустимой границе находится шкала аффективной приверженности (альфа Кронбаха: 0,70), а шкала продолжительной приверженности находится ниже принятых границ (альфа Кронбаха: 0,54). Внутренняя согласованность опросника в целом составила 0,84. Коэффициенты корреляции шкал опросника находятся в диапазоне от 0,42 до 0,65 (при $p < 0,01$), что подтверждает относительную самостоятельность шкал опросника [246]. При этом, исследование Дж. Мейера и Н. Аллен показывает еще более низкие значения корреляции: аффективная шкала связана с нормативной шкалой (0,63), и почти не связана с продолжительной (0,05). Нормативная шкала имеет очень слабую связь с продолжительной шкалой (0,18).

Методика измерения лояльности С.С. Баранской

Методика представляет собой опросник, состоящий из двух частей по 25 утверждений (см. П. 2), оценивающих организационную лояльность по трем шкалам, из которых нами было использовано две: «организационная лояльность» (подшкала «гордость за организацию», подшкала «вовлеченность в дела организации», подшкала «нелояльное поведение») и «лояльность труду».

Автором проверялась конструктивная (факторная) валидность, которая показало две приемлемые факторные модели. *Первая (трехфакторная) модель* предполагает выделение в опроснике лояльности трех ее основных типов: организационной лояльности (преданности, благожелательного отношения к своей организации), лояльности труду (отношения к труду как одной из главных жизненных ценностей) и профессии (преданности профессии, стремления состояться в своей профессиональной области, сделать карьеру). Общая доля дисперсии: 48,7.

Вторая (пятифакторная) модель предполагает выделение в опроснике лояльности профессии и труду, а также трех подшкал организационной лояльности: гордости сотрудников за свою организацию, вовлеченность сотрудников в дела организации и шкалы нелояльного поведения. Данная модель позволяет более подробно рассмотреть компоненты организационной лояльности и сопоставить их с общим показателем по другим шкалам. Общая доля дисперсии составляет 58,3.

Автором также была проведена проверка надежности методики методом расщепления и оценка надежности по внутренней согласованности, рассчитанные на выборке ($N = 301$). Коэффициент альфа Кронбаха для выбранных нами шкал составил: организационная лояльность (0,88) (подшкала «гордость за организацию (0,86), вовлеченность в дела организации (0,79), нелояльное поведение (0,755), лояльность труду (0,77).

С.С. Баранская пишет, что по результатам проверки все величины коэффициента альфа больше 0,7, что свидетельствует о хорошей согласованности всех шкал опросника.

При проверке шкал теста на нормальность распределения при помощи критерия нормальности Колмогорова–Смирнова автором было установлено отступление распределений шкал методики от нормального закона, что было учтено при стандартизации методики. В результате чего шкалы опросника имеют следующие нормы показателей:

1. Подшкала «Гордость за организацию». Нормы: <16 – низкий уровень; 16–20 – средний уровень; >20 – высокий уровень.
2. Подшкала «Вовлеченность в дела организации». Нормы: <15 – низкий уровень; 15–19 – средний уровень; >19 – высокий уровень.
3. Подшкала «Нелояльное поведение». Нормы: <14 – низкий уровень; 14–18 – средний уровень; >18 – высокий уровень.
4. Шкала «Организационная лояльность». Нормы: <46 – низкий уровень; 46–57 – средний уровень; >57 – высокий уровень.
5. Шкала «Лояльность труду». Нормы: <39 – низкий уровень; 39–57 – средний уровень; >57 – высокий уровень.

2.3. Процедура исследования

Исследование организационной приверженности педагогов проходило в два этапа:

1. На первом этапе было проведено психодиагностическое исследование респондентов, занимающихся педагогической деятельностью и респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, но работающих в сфере «человек-человек».

В качестве диагностического инструментария были выбраны следующие методики диагностики организационной приверженности:

1) диагностическая методика «Шкала организационной приверженности» Дж. Мейера и Н. Аллен (J. Meyer, N. Allen, 1993) в адаптации В.И. Доминьяка (В.И. Доминьяк, 2006),

2) методика «Опросник организационной лояльности» Л. Портера («Organizational commitment questionnaire» L. Porter, 1979) в адаптации В.И. Доминьяка (В.И. Доминьяк, 2006),

3) методика измерения лояльности С.С. Баранской (С.С. Баранская, 2011).

2. На втором этапе, полученные данные подвергнуты статистической обработке с использованием критерия Манна-Уитни, критерия Крускала Уоллиса, а также факторного анализа.

2.4. Анализ различий организационной приверженности педагогов и сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью

Для поиска различий в уровне организационной приверженности между выборками, были использован U-критерий Манна – Уитни и H-критерий Крускала - Уоллиса.

Сравнительный анализ результатов методики Л. Портера «Опросник организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминяка)

Анализ двух групп (первая группа – педагоги, вторая группа – не педагоги) не показал статистически значимой разницы. В данном случае значение U эмп. оказалось больше значения U кр. при $p \leq 0,5$. Результаты представлены в таблице 1 (см. табл. 1).

Таблица 1

Результаты сравнительного анализа респондентов обеих групп по методике Л. Портера «Опросник организационной лояльности» (адаптации В.И. Доминяка) при $U_{кр} = 968$ ($p < 0.05$), $U_{кр} = 872$ ($p < 0.01$)

Шкалы	$U_{эмп}$	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги)	Средний ранг (не педагоги)
Опросник Портера	1142,500	0,682	48,30	50,65

Согласно полученным данным $U_{эмп.} \geq U_{кр.}$, то есть гипотеза о том, что существует значимая разница в показателях организационной лояльности

между респондентами, занимающимися педагогической деятельностью и респондентами, не занимающимися педагогической деятельностью, отклоняется. Получается, что в целом, респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью и респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью в равной степени, проявляют готовность прилагать усилия в интересах организации, желание оставаться в данной организации, а также разделяют цели и ценности организации, в которой они работают.

Сравнительный анализ результатов методики Дж. Мейера и Н. Аллен «Шкала организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминьяка) двух групп (первая группа – педагоги, вторая группа – не педагоги)

Сравнительный анализ результатов методики Дж. Мейера и Н. Аллена «Шкала организационной лояльности (адаптация В.И. Доминьяка) двух групп (первая группа – педагоги, вторая группа – не педагоги) также не выявил статистической значимой разницы (см. табл. 2).

Таблица 2

Результаты сравнительного анализа респондентов обеих групп по методике Дж. Мейера и Н. Аллен «Шкала организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминьяка) при $U_{кр} = 968$ ($p < 0.05$), $U_{кр} = 872$ ($p < 0.01$)

Шкалы	$U_{эмп}$	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги)	Средний ранг (не педагоги)
Аффективная/эмоциональная лояльность	1065,50	0,337	52,30	46,81
Продолженная лояльность	1111,00	0,526	51,35	47,72
Нормативная лояльность	1170,00	0,831	50,13	48,90

Результаты сравнительного анализа показали отсутствие статистически значимой разницы по всем трем шкалам методики Дж. Мейера и Н. Аллена. Это позволяет предположить, что респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью и респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, в определенной степени эмоционально привязаны к своей организации, они связывают со своей организацией морально-этические убеждения, а также зависят от организации, в которой работают (привязанность к организации на основании «затрат»).

Сравнительный анализ результатов методики измерения лояльности С.С. Баранской двух групп (первая группа – педагоги, вторая группа – не педагоги)

В результате сравнительного анализа результатов двух групп, полученных по методике измерения лояльности С.С. Баранской (первый вариант – отношение к организации, в которой работают респонденты) были установлены статистически значимые различия по подшкалам «нелояльное поведение», «гордость за организацию», а также по шкалам «организационная лояльность», «лояльность труду» (см. табл. 3).

Таблица 3

Результаты сравнительного анализа респондентов обеих групп по методике С.С. Баранской (первый вариант) «Шкала организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминьяка) при $U_{кр} = 968$ ($p < 0.05$), $U_{кр} = 872$ ($p < 0.01$)

Шкалы	$U_{эмп}$	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги)	Средний ранг (не педагоги)
Нелояльное поведение	736,000**	0,001	39,83	58,78
Гордость за организацию	812,500**	0,006	41,43	57,25

Вовлеченность в дела организации	945,000	0,068	44,19	54,60
Организационная лояльность	793,000**	0,004	41,02	57,64
Профессиональная лояльность	958,000	0,084	44,46	54,34
Лояльность труду	912,500*	0,040	43,51	55,25

Примечание: *– уровень значимости $p \leq 0,05$; **– уровень значимости $p \leq 0,01$.

Значимая разница между показателями двух групп выявлена по подшкалам «нелояльное поведение», «гордость за организацию», а также по шкалам «организационная лояльность», «лояльность труду». В группе респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, показатели по перечисленным подшкалам и шкалам выше, чем в группе респондентов, занимающихся педагогической деятельностью.

Так, в группе респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, показатель подшкалы «нелояльное поведение» выше, чем в группе респондентов, занимающихся педагогической деятельностью. Это позволяет говорить о том, что респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью в большей степени, чем респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью готовы следовать принятым организационным правилам и нормам, готовы выполнять свою работу качественно. Они реже, чем респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью, задумываются об уходе из организации, в которой работают в настоящее время.

В группе респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, показатель подшкалы «гордость за организацию» выше, чем в группе респондентов, занимающихся педагогической деятельностью. Это позволяет говорить о том, что респонденты, работающие в сфере «человек-человек», но не занимающиеся педагогической деятельностью, в большей степени, чем респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью склонны считать

свою организацию одной из лучших и чувствовать превосходство этой организации над другими, а также гордиться своей причастностью к этой организации.

В группе респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, показатель шкалы «Организационная лояльность» выше, чем в группе респондентов, занимающихся педагогической деятельностью. Это позволяет говорить о том, что респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью в большей степени преданы своей организации, они в большей степени считают выбор своей организации обоснованным. Также респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, в большей степени принимают и разделяют условия и требования работы в своей организации, стремятся быть в курсе планов и проблем организации и участвовать в ее жизни и развитии. Респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, в большой степени ощущают себя ответственными за состояние дел своей организации и готовы прилагать собственные силы для ее успеха и процветания.

У респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, показатели по шкале «лояльность труду» выше, чем у респондентов, занимающихся педагогической деятельностью. Это позволяет говорить о том, что респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью в большей степени, чем респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью, завышают значимость труда.

Далее, для того чтобы несколько дополнить и уточнить результаты, полученные по методике С.С. Баранской был проведен сравнительный анализ второго варианта методики С.С. Баранской (см. табл. 4).

Таблица 4

Сравнительный анализ результатов двух групп по методике измерения лояльности С.С. Баранской второй вариант (отношение к организации, в которой хотели бы работать респонденты) при $U_{кр} = 968$ ($p < 0.05$), $U_{кр} = 872$ ($p < 0.01$)

Шкалы	U _{эмп}	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги)	Средний ранг (не педагоги)
Нелояльное поведение	1009,000	0,173	45,52	53,32
Гордость за организацию	872,000*	0,019	42,67	56,06
Вовлеченность в дела организации	932,000	0,055	43,92	54,86
Организационная лояльность	921,500*	0,047	43,70	55,07
Профессиональная лояльность	952,500	0,077	44,34	54,45
Лояльность труду	958,000	0,083	44,46	54,34

Примечание: *– уровень значимости $p \leq 0,05$; **– уровень значимости $p \leq 0,01$.

Сравнительный анализ результатов обеих групп по методике С.С. Баранской второй вариант, позволил выявить значимую разницу между показателями групп по подшкале «гордость за организацию», а также по шкале «организационная лояльность». Показатели по подшкале «гордость за организацию» и по шкале «организационная лояльность» выше в группе респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью.

Полученные данные позволяют внести некоторые уточнения, а именно говорить о том, что для респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, характерным является определенная приверженность организации, в которой они работают, при этом, эта приверженность по некоторым критериям выше, чем у респондентов, занимающихся педагогической деятельностью. Вместе с тем, респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, при возможности, а точнее при поступлении предложения сменить организацию, в которой они работают на ту, в которой они хотели работать, примут это предложение, при этом, они также будут

гордиться своей «новой» организации, а также проявлять к ней такой же интерес, как и к той, в которой работают в настоящее время.

Что касается респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, то их также характеризует то, что фактическая смена организации по определенным причинам не приведет к значительному изменению их отношения к организации.

Гендерные особенности организационной приверженности педагогов (учителя, педагоги дополнительного образования, преподаватели ВУЗа)

Обе выборки были поделены по гендерной принадлежности: первая группа – женщины; вторая группа – мужчины.

Сравнительный анализ результатов педагогов по трем методикам проводимый по критерию «пол» не выявил никаких статистически значимых различий между показателями организационной приверженности мужчин-педагогов и женщин – педагогов (см. табл. 5).

Таблица 5

Сравнительный анализ результатов педагогов по трем методикам по критерию «пол» (первая группа – женщины, вторая группа – мужчины) при

$$U_{кр} = 200 (p < 0.05), U_{кр} = 168 (p < 0.01)$$

Шкалы	$U_{эмп}$	уровень значимости (p)	Средний ранг (женщины- педагоги)	Средний ранг (мужчины- педагоги)
Методика Л. Портера «Опросник организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминьяка)				
Портер	249,500	0,522	23,41	26,03
Методика Дж. Мейера и Н.Аллен «Шкала организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминьяка)				
Аффективная/эмоциональная лояльность	272,500	0,875	24,23	24,88

Продолженная лояльность	219,000	0,201	22,32	27,55
Нормативная лояльность	263,500	0,729	23,91	25,33
Методика измерения лояльности С.С. Баранской (1)				
Нелояльное поведение	265,000	0,750	23,96	25,25
Гордость за организацию	276,000	0,933	24,64	24,30
Вовлеченность в дела организации	245,500	0,467	25,73	22,78
Организационная лояльность	261,000	0,690	25,18	23,55
Профессиональная лояльность	271,500	0,858	24,80	24,08
Лояльность труду	269,500	0,823	24,88	23,98
Методика измерения лояльности С.С. Баранской (2)				
Нелояльное поведение	232,500	0,317	22,80	26,88
Гордость за организацию	212,500	0,150	22,09	27,88
Вовлеченность в дела организации	215,000	0,170	22,18	27,75
Организационная лояльность	221,500	0,220	22,41	27,43
Профессиональная лояльность	241,000	0,412	23,11	26,45
Лояльность труду	239,000	0,387	23,04	26,55

Данные, представленные в таблице 5, позволяют говорить о том, что $U_{\text{эмп}} \geq U_{\text{кр.}} (p \geq 0,05)$, то есть выявленные различия не являются значимыми.

Сравнительный анализ результатов не педагогов по трем методикам проводимый по критерию «пол» также не выявил статистически значимых различий между показателями организационной приверженности мужчин-педагогов и женщин – педагогов (см. табл. 6).

Таблица 6

Сравнительный анализ результатов не педагогов по трем методикам по критерию «пол» (первая группа – женщины, вторая группа – мужчины) при $U_{\text{кр}} = 225 (p < 0.05)$, $U_{\text{кр}} = 190 (p < 0.01)$

Шкалы	U _{эмп}	уровень значимости (p)	Средний ранг (женщины- педагоги)	Средний ранг (мужчины- педагоги)
Методика Л. Портера «Опросник организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминяка)				
Портер	223,000	0,087	28,74	21,70
Методика Дж. Мейера и Н.Аллен «Шкала организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминяка)				
Аффективная/эмоциональная лояльность	310,000	0,992	25,48	25,52
Продолженная лояльность	278,500	0,532	24,31	26,89
Нормативная лояльность	261,000	0,334	23,67	27,65
Методика измерения лояльности С.С. Баранской (1)				
Нелояльное поведение	300,000	0,837	25,89	25,04
Гордость за организацию	276,000	0,500	24,22	27,00
Вовлеченность в дела организации	303,500	0,891	25,24	25,80
Организационная лояльность	290,500	0,697	24,76	26,37
Профессиональная лояльность	299,500	0,830	25,91	25,02
Лояльность труду	278,000	0,525	26,70	24,09
Методика измерения лояльности С.С. Баранской (2)				
Нелояльное поведение	290,000	0,688	26,26	24,61
Гордость за организацию	303,500	0,891	25,24	25,80
Вовлеченность в дела организации	292,500	0,725	24,83	26,28
Организационная лояльность	301,500	0,861	25,17	25,89

профессиональная лояльность	274,000	0,475	24,15	27,09
Лояльность труду	310,000	0,992	25,48	25,52

Данные, представленные в таблице 6, позволяют говорить о том, что $U_{\text{эмп}} \geq U_{\text{кр.}} (p \geq 0,05)$, то есть выявленные различия не являются значимыми.

Получается, что по половым признакам нет существенной разницы между показателями организационной лояльности как у респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, так и у респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью.

Различия организационной приверженности респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, исходя из возраста

Выборка была поделена по возрасту следующим образом: по среднему значению для конкретной группы плюс-минус $\frac{1}{2}$ стандартного отклонения значений этой группы.

Был проведен анализ различий по таким переменным как стаж работы и возраст с использованием Н-критерия Крускал – Уоллиса,

Таблица 7

Сравнение респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, по методике Л. Портера «Опросник организационной лояльности (адаптация В.И. Доминьяка)

Шкалы	Хи- квадрат	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги до 35 лет)	Средний ранг (педагоги 36-40 лет)	Средний ранг (педагоги более 40 лет)
Организационная лояльность	0,243	0,886	25,33	26,65	24,33

Сравнительный анализ не показал статистически значимой разницы по показателю «организационная лояльность» среди респондентов разного возраста, занимающихся педагогической деятельностью.

Таблица 8

Сравнение респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, по методике Дж. Мейера и Н. Аллен «Шкала организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминяка)

Шкалы	Хи-квадрат	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги до 35 лет)	Средний ранг (педагоги 36-40 лет)	Средний ранг (педагоги более 40 лет)
Аффективная /эмоциональная лояльность	6,241*	0,044	24,79	20,18	31,89
Продолженная лояльность	6,573*	0,037	25,79	19,68	31,78
Нормативная лояльность	8,271*	0,016	22,29	20,40	33,31

Статистически значимая разница была выявлена по всем трем шкалам (аффективная лояльность, продолженная лояльность, нормативная лояльность). По этим шкалам наибольшие значения имеют педагоги, возраст которых превышает 40 лет; педагоги в возрасте от 36 до 40 лет имеют наименьшие значения по этим шкалам.

Получается, что у респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, возраст которых превышает 40 лет, в большей степени проявляется аффективная приверженность к организации, то есть, организация, в которой они работают имеет для них большее значение, чем для более молодых педагогов. Более того, у них в большей степени выражена нормативная приверженность, то есть, они в большей степени, чем более молодые респонденты связывают с организацией морально-этические убеждения. Также у этих педагогов более выраженной является продолженная

лояльность, то есть они в большей степени привязаны к своей организации, чем респонденты, в возрасте до 40 (включительно) лет.

У респондентов, в возрасте от 36 до 40 лет (включительно) в меньшей степени проявляется аффективная, нормативная и продолженная лояльности. Эти респонденты менее эмоционально привязаны к организации, а также в меньшей степени связывают с ней морально-этические убеждения и в меньшей степени боятся последствий, которые могут возникнуть в связи с уходом из данной организации.

Таблица 9

Сравнение респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, по методике измерения лояльности С.С. Баранской (1)

Шкалы	Хи-квадрат	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги до 35 лет)	Средний ранг (педагоги 36-40 лет)	Средний ранг (педагоги более 40 лет)
Нелояльное поведение	1,533	0,465	24,54	23,13	28,78
Гордость за организацию	3,659	0,160	27,42	20,80	29,44
Вовлеченность в дела организации	0,748	0,688	25,96	23,45	27,47
Организационная лояльность	2,306	0,316	26,13	21,93	29,06
Профессиональная лояльность	7,015*	0,030	33,58	19,70	26,56
Лояльность труду	1,485	0,476	28,08	22,50	27,11

В результате сравнительного анализа была выявлена статистически значимая разниц по показателю «профессиональная лояльность». Этот

показатель более выражен у педагогов в возрасте до 35 лет (включительно), менее выражен у педагогов в возрасте от 36 до 40 лет. Это позволяет говорить о том, что педагоги в возрасте до 35 лет (включительно) в большей степени, чем педагоги других возрастных групп, стремятся совершенствовать себя и развиваться в своей профессиональной области. При этом они гораздо чаще ставят перед собой цели, связанные с построением карьеры, становлением себя как профессионала, а также с повышением мастерства работы. Эти педагоги в большей степени, чем педагоги других возрастных групп стремятся работать исключительно в своей профессиональной области с возможностью использовать и оттачивать соответствующие навыки.

Что касается педагогов в возрасте от 36 до 40 лет, то все вышесказанное у них проявляется в меньшей степени. При этом может наблюдаться некоторая утрата значимости организации, в которой они работают. Наряду с этим, также у педагогов рассматриваемой возрастной группы, может проявляться готовность выполнять различные виды работ, но при этом слабо проявляться или практически полностью отсутствовать желание совершенствовать себя в конкретной профессиональной области.

По результатам методики измерения лояльности С.С. Баранской «отношение к организации, в которой Вы бы хотели работать» статистически значимой разницы по подшкалам и шкалам выявлено не было (см. табл. 10).

Таблица 10

Сравнение респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, по методике измерения лояльности С.С. Баранской (2)

Шкалы	Хи-квадрат	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги до 35 лет)	Средний ранг (педагоги 36-40 лет)	Средний ранг (педагоги более 40 лет)
Нелояльное поведение	0,826	0,662	26,83	23,23	27,14

Гордость за организацию	0,404	0,817	23,75	25,15	27,06
Вовлеченность в дела организации	0,270	0,874	26,38	24,20	26,36
Организационная лояльность	0,798	0,671	26,21	23,33	27,44
профессиональная лояльность	3,412	0,182	26,67	21,08	29,64
Лояльность труду	0,270	0,874	26,29	24,20	26,42

Данные, представленные в таблице 10, позволяют говорить о том, что по всем шкалам $p \geq 0,05$, то есть, выявленные различия не являются статистически значимыми.

Сравнение респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, по критерию «стаж»

Выборка была поделена по стажу следующим образом: по среднему значению для конкретной группы плюс-минус $\frac{1}{2}$ стандартного отклонения значений этой группы.

Таблица 11

Сравнение респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, по методике Л. Портера «Опросник организационной лояльности (адаптация В.И. Доминяка)

Шкалы	Хи-квадрат	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги со стажем от 5-10 лет)	Средний ранг (педагоги со стажем 11-15 лет)	Средний ранг (педагоги со стажем более 15 лет)

Портер	0,816	0,665	28,64	23,34	26,29
--------	-------	-------	-------	-------	-------

Сравнительный анализ не показал статистически значимой разницы по показателю «организационная лояльность» среди респондентов, занимающихся педагогической деятельностью и имеющих разный стаж.

Таблица 12

Сравнение респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, по методике Дж. Мейера и Н.Аллен «Шкала организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминьяка)

Шкалы	Хи-квадрат	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги со стажем от 5-10 лет)	Средний ранг (педагоги со стажем 11-15 лет)	Средний ранг (педагоги со стажем более 15 лет)
Аффективная/эмоциональная лояльность	7,775*	0,021	20,50	19,84	31,44
Продолженная лояльность	5,540	0,063	23,36	20,08	30,42
Нормативная лояльность	7,613*	0,022	18,64	20,63	31,35

Статистически значимая разница была выявлена по двум шкалам. По шкале «аффективная лояльность» наибольшее значение имеют педагоги со стажем более 15 лет, наименьшее – со стажем от 11 до 15 лет (включительно). По шкале «нормативная лояльность» наибольшее значение имеют педагоги со стажем более 15 лет, наименьшее – со стажем от 5 до 10 лет. Из этого следует, что педагоги со стажем более 15 лет в большей степени эмоционально

привязаны к организации, в которой они работают в настоящее время, чем педагоги с меньшим стажем. Наряду с этим, педагоги со стажем более 15 лет большей степени связывают с организацией, в которой они работают, морально-этические убеждения.

Вместе с тем, педагоги со стажем от 11 до 15 лет (включительно) в меньшей степени испытывают эмоциональную привязанность к организации, в то время, как педагоги со стажем от 5 до 10 лет в меньшей степени связывают с организацией, в которой они работают, свои морально-этические убеждения.

Таблица 13

Сравнение респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, по методике измерения лояльности С.С. Баранской (1)

Шкалы	Хи-квадрат	уровень значимости (р)	Средний ранг (педагоги со стажем от 5-10 лет)	Средний ранг (педагоги педагоги со стажем 11-15 лет)	Средний ранг (педагоги со стажем более 15 лет)
Нелояльное поведение	0,436	0,804	24,36	24,16	26,90
Гордость за организацию	0,491	0,782	25,50	23,76	26,88
Вовлеченность в дела организации	0,029	0,986	26,36	25,39	25,33
Организационная лояльность	0,166	0,920	25,79	24,45	26,25
Профессиональная лояльность	6,199*	0,045	37,79	22,00	24,69
Лояльность труду	0,432	0,806	28,57	25,61	24,52

Сравнительный анализ позволил выявить статистически значимую разницу между показателями шкалы «профессиональная лояльность». Наибольшее значение имеют педагоги со стажем от 5 до 10 лет, наименьшее – со стажем от 11 до 15 лет.

Получается, что педагоги со стажем от 5 до 10 лет в большей степени стремятся самосовершенствоваться и развиваться в своей профессиональной деятельности, чем педагоги с большим стажем работы. В то же время, педагоги со стажем от 11 до 15 лет в меньшей степени, чем педагоги других возрастных групп, склонны ставить перед собой цели, связанные с профессиональным развитием и ростом.

По второму варианту методики измерения лояльности С.С. Баранской по критерию «стаж» не было выявлено статистически значимой разницы между респондентами, занимающимися педагогической деятельностью и имеющими разный стаж работы (см. табл. 14).

Таблица 14

Сравнение респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, по методике измерения лояльности С.С. Баранской (2)

Шкалы	Хи- квадрат	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги со стажем от 5-10 лет)	Средний ранг (педагоги педагоги со стажем 11-15 лет)	Средний ранг (педагоги со стажем более 15 лет)
Нелояльное поведение	0,672	0,714	26,36	23,37	26,94

Гордость за организацию	0,198	0,906	24,71	24,61	26,44
Вовлеченность в дела организации	0,128	0,938	24,14	25,13	26,19
Организационная лояльность	0,565	0,754	25,64	23,61	26,96
профессиональная лояльность	0,807	0,668	26,57	23,16	27,04
Лояльность труду	0,454	0,797	25,79	23,79	26,77

Далее для поиска различий в уровне организационной приверженности по возрасту и стажу работы в выборке респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, также было проведено эмпирическое исследование по критерию Крускала-Уоллиса.

Различия организационной приверженности сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью, по критерию Крускала - Уоллиса

Выборка была поделена по возрасту следующим образом: по среднему значению для конкретной группы плюс-минус $\frac{1}{2}$ стандартного отклонения значений этой группы.

В ходе исследования особенностей организационной приверженности сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью по критерию Крускала-Уоллиса не были выявлены значимые различия по возрасту (см. таблицу 15).

Таблица 15

Исследования особенностей организационной приверженности сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью по критерию Крускала-Уоллиса

Шкалы	Хи- квадрат	уровень значимости (р)	Средний ранг (не педагоги до 35 лет)	Средний ранг (не педагоги 36-40 лет)	Средний ранг (не педагоги более 40 лет)
Методика Л. Портера «Опросник организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминяка)					
Портер	1,933	0,380	26,65	21,65	28,38
Методика Дж. Мейера и Н.Аллен «Шкала организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминяка)					
Аффективная/ эмоциональная лояльность	1,288	0,525	24,94	28,53	22,88
Продолженная лояльность	1,766	0,413	24,21	29,24	22,91
Нормативная лояльность	3,966	0,138	23,59	31,09	21,59
Методика измерения лояльности С.С Баранской (1)					
Нелояльное поведение	0,346	0,841	23,88	25,94	26,75
Гордость за организацию	0,996	0,608	22,94	25,74	27,97
Вовлеченность в дела организации	1,087	0,581	23,06	25,29	28,31
Организационная лояльность	1,350	0,509	22,53	25,74	28,41
Профессиональная лояльность	1,032	0,597	23,38	24,88	28,41

Лояльность труду	2,912	0,233	22,03	24,35	30,41
Методика измерения лояльности С.С Баранской (2)					
Нелояльное поведение	2,290	0,318	29,44	21,94	25,09
Гордость за организацию	0,705	0,703	24,12	24,53	28,00
Вовлеченность в дела организации	0,134	0,935	26,03	26,00	24,41
Организационная лояльность	0,199	0,905	26,32	24,24	25,97
профессиональная лояльность	0,332	0,847	26,29	23,85	26,41
Лояльность труду	3,153	0,207	24,59	21,71	30,50

Далее выборка была поделена по стажу: по среднему значению для конкретной группы плюс-минус $\frac{1}{2}$ стандартного отклонения значений этой группы.

В ходе исследования особенностей организационной приверженности сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью по критерию Крускала-Уоллиса были выявлены следующие значимые различия по стажу (см. таблицу 16).

Таблица 16

Исследования особенностей организационной приверженности сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью по критерию Крускала-Уоллиса

Шкалы	Хи-квадрат	уровень значимости (p)	Средний ранг (педагоги со стажем	Средний ранг (педагоги со стажем	Средний ранг (педагоги со стажем
-------	------------	------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

			от 5-10 лет)	стажем 11-15 лет)	более 15 лет)
Методика Л. Портера «Опросник организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминьяка)					
Портер	3,496	0,174	29,22	21,00	28,55
Методика Дж. Мейера и Н. Аллен «Шкала организационной лояльности» (адаптация В.И. Доминьяка)					
Аффективная/ эмоциональная лояльность	1,623	0,444	29,11	26,86	22,45
Продолженная лояльность	2,091	0,352	28,78	27,52	21,90
Нормативная лояльность	2,735	0,255	26,17	29,00	21,53
Методика измерения лояльности С.С Баранской (1)					
Нелояльное поведение	3,710	0,156	31,50	21,19	27,33
Гордость за организацию	3,750	0,153	30,00	20,88	28,33
Вовлеченность в дела организации	5,367	0,068	31,44	20,05	28,55
Организационная лояльность	4,493	0,106	30,44	20,43	28,60
Профессиональная лояльность	1,972	0,373	28,94	22,17	27,45
Лояльность труду	6,554*	0,038	29,67	19,33	30,10
Методика измерения лояльности С.С Баранской (2)					

Нелояльное поведение	1,112	0,573	30,11	24,62	24,35
Гордость за организацию	0,537	0,765	23,67	24,57	27,30
Вовлеченность в дела организации	0,511	0,775	24,83	27,19	24,03
Организационная лояльность	0,024	0,988	26,11	25,21	25,53
профессиональная лояльность	0,011	0,994	25,94	25,33	25,48
Лояльность труду	1,587	0,452	23,67	23,29	28,65

Статистически значимая разница была выявлена по шкале «лояльность труду» (методика Баранской 1). В данном случае у не педагогов со стажем больше 15 лет самые большие показатели, у не педагогов со стажем 11-15 лет – наименьшие.

Получается, что респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, со стажем более 15 лет, в большей степени склонны считать труд одной из важнейших ценностей. Для них более свойственно стремиться быть деятельными, полезными и задействованными в различных видах работ.

Для респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью и имеющих стаж от 11 до 15 лет (включительно) труд имеет гораздо меньшее значения, при этом в некоторых случаях труду может отводиться второстепенная инструментальная значимость. Они в большей степени склонны избегать дополнительных нагрузок, а также отлынивать от дел при проявлении какого-либо повода, лени. Возможно, что, если бы этим респондентам был обеспечен необходимый материальный доход, не требующих никаких трудовых и профессиональных затрат, они могли бы полностью отказаться от трудовой деятельности.

2.5. Факторная структура организационной приверженности педагогов образовательных организаций

Для определения содержания и структуры организационной приверженности педагогов образовательных организаций, полученные в исследовании данные были подвергнуты факторному анализу, методом главных компонент с варимакс-вращением факторов (Varimax normalized). Для определения оптимального количества факторов использовались критерий отсеивания Р. Кеттелла («каменистая осыпь») и критерий Г. Кайзера.

Было принято решение не факторизовать данные по всем опросникам одновременно, а сделать по каждой конкретной методике, так как каждая из методик является диагностическим инструментом, основанным на различных моделях и понимании организационной приверженности.

Факторная структура по опроснику Л. Портера представлена рядом факторов.

Первый фактор в этой группе называется «Организационной приверженностью (эмоциональный компонент)» объясняет 59,9% общей дисперсии. Он включает, главным образом, эмоциональные проявления организационной приверженности, такие как: радость от того, что при выборе места работы, испытуемый выбрал именно ту организацию, в которой работает; озабоченность судьбой организации; одобрение политики организации и др.

Я рад, что выбрал именно эту организацию из тех, которые рассматривал при устройстве на работу.	,832
Преданность организации вряд ли сулит много выгод.	,869
Часто мне трудно согласится с политикой организации в отношении ее сотрудников.	,919
Я действительно забочусь о судьбе организации.	,930
Для меня это лучшая из всех организаций, в которых я работал.	,889
Решение о работе в организации было ошибкой с моей стороны.	,875

Второй фактор «Организационной приверженности (ценностный компонент)» объясняет 18,4% общей изменчивости признака, включает, прежде всего, ценностные компоненты приверженности к организации. Сюда относятся такие проявления как: сходство ценностей работника с ценностями организации; отношение работника к организации; преимущества собственной организации по сравнению с другими и т.п.

Я нахожу, что мои ценности и ценности организации очень схожи.	,829
Я горжусь тем, что могу сказать: «Я – часть организации».	,849
Аналогичную работу я могу выполнять в другой организации не хуже, чем в этой.	,870

Третий фактор «Организационной приверженности (поведенческий компонент)» объясняет 9,4% общей изменчивости признака, включает, прежде всего, поведенческие компоненты приверженности к организации. Сюда относятся такие проявления как: готовность работать на благо организации сверхурочно, готовность ради организации повышать производительность труда и др.

Я готов работать сверхурочно на благо организации.	,787
Ради организации я готов повышать производительность своего труда.	,762

Факторизация переменных опросника Дж. Мейера и Н. Аллен позволила выявить трехфакторную структуру организационной приверженности.

Первый фактор («Ответственное отношение к организации») объясняет 35,5% общей изменчивости признака, включает, прежде всего, такие компоненты как: благодарность организации за предоставленные возможности, чувство обязательства перед организацией, личная значимость организации и т.д.

Я мог бы рассматривать возможность работы в другом месте, если бы не получал от этой организации так много.	,948
Было бы неправильно уйти из этой организации прямо сейчас из-за моих обязательств перед другими людьми.	,950

Эта организация много значит для меня лично.	,967
--	-------------

Второй фактор («преданность организации») объясняет 25,1% общей изменчивости признака, включает, прежде всего, такие компоненты как: восприятие проблем организации как своих собственных, не желание покидать организацию даже при наличии выгодного предложения и т.д.

Я воспринимаю проблемы этой организации как свои собственные.	,931
Мне было бы трудно уйти из этой организации прямо сейчас, даже если бы я этого хотел.	,969
Сейчас я не чувствую себя вправе покинуть эту организацию, даже если это будет выгодно для меня.	,738

Третий фактор («эмоциональная привязанность») объясняет 12,5% общей изменчивости признака, включает, прежде всего, такие компоненты как: степень ощущения принадлежности организации, зависимость от организации, испытание определенных чувств по отношению к организации и т.д.

У меня нет ощущения принадлежности моей организации.	,749
Если я сейчас уйду из организации, многое в моей жизни разрушится.	,862
Если бы я сейчас ушел из этой организации, то чувствовал бы себя виноватым.	,873
Я не испытываю теплых чувств по отношению к этой организации.	,719

Факторизация переменных опросника С.С. Баранской позволила выявить пятифакторную структуру организационной приверженности.

Первый фактор («ответственность к выполняемой работе») объясняет 24,1% общей изменчивости признака, включает, прежде всего, такие компоненты как: стремление повысить уровень профессионализма, готовность при необходимости брать дополнительные нагрузки, погруженность в трудовую деятельность, чувство личной ответственности за

успехи и неудачи организации, стремление работать с полной самоотдачей и др.

Одна из важнейших целей работы сотрудников в организации – стать профессионалом	,535
Сотрудники готовы взять на себя дополнительную нагрузку, если это необходимо организации	,741
Работа – то, чем сотрудник должен заниматься большую часть времени	,888
Сотрудники чувствуют личную ответственность за все успехи и неудачи организации	,869
Сотрудники стремятся работать с полной самоотдачей	,748
Сотрудники с гордостью заявляют другим, что являются частью своей организации	,934
У сотрудников компании нет ощущения каких-либо обязательств перед организацией	,731

Второй фактор («ценностный аспект») объясняет 21,6% общей изменчивости признака, включает, прежде всего, такие компоненты как: гордость за качество работы организации, работа в организации приносит ощущение счастья, испытание удовольствия от выполняемой работы, повышение ценности жизни при определенной трудовой загруженности и т.д.

Качество работы организации является предметом гордости ее сотрудников	,801
Счастье в жизни сотрудников приходит, главным образом, с работой	,779
Сотрудники испытывают удовольствие от работы по своей профессии	,885
Жизнь сотрудников наиболее ценна, когда они поглощены работой	,902

Третий фактор («увлеченность выполняемой работой») объясняет 12,9% общей изменчивости признака, включает, прежде всего, такие компоненты как: уверенность в организации, желание выполнять определенный вид работы, отнесение работы к одной из важных вещей в жизни, стремление стать профессионалом в выполняемой деятельности, готовность взять дополнительную нагрузку, готовность работать с полной отдачей и др.

Сотрудники уверены, что работают в великолепной организации	,643
С таким же успехом любой из сотрудников работал бы и в другой организации	,526
Самые важные вещи, которые случаются в жизни сотрудников, включают работу	,589
Любой из сотрудников легко оставит работу в организации при наличии более выгодного предложения	,600
Одна из важнейших целей работы сотрудников в организации – стать профессионалом	,606
Сотрудники готовы взять на себя дополнительную нагрузку, если это необходимо организации	,563
Репутация организации в глазах сотрудников безупречна	,664
Сотрудники стремятся работать с полной самоотдачей	,523

Четвертый фактор («приверженность выбранной профессии») объясняет 10,3% общей изменчивости признака, включает, прежде всего, такие компоненты как: независимость от организации, стремление работать в определенной профессиональной области, возможность использовать собственные профессиональные навыки и др.

Сложности с поиском нового рабочего места – единственное, что удерживает сотрудников в этой организации	,856
Сотрудники предпочитают работать исключительно в своей профессиональной области	,667
Проблемы организации воспринимаются сотрудниками как их личные проблемы	,760
Главное в работе сотрудника – возможность использовать свои профессиональные навыки	,838

Пятый фактор («преданность организации и труду») объясняет 12,9% общей изменчивости признака, включает, прежде всего, такие компоненты как: отношение к труду как к центральной вещи в жизни, готовность оказывать помощь организации в разрешении ее проблем и др.

Сотрудники считают труд центральной вещью в своей жизни	,654
Многие сотрудники считают, что эта компания не заслуживает преданности	,892
Сотрудники активно помогают организации в разрешении ее проблем	,991

Факторная структура выборки респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, представлена: по опроснику Л. Поттера эмоциональным, ценностным и поведенческим компонентом; по методике Дж.Мейера и Н.Аллен ответственным отношением к организации, преданностью организации, эмоциональной привязанностью; по методике С.С Баранской ответственностью к выполняемой работе, ценностным аспектом, увлеченностью выполняемой работой, приверженностью выбранной профессии, преданностью организации и труду.

В целом, респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью, характеризуются эмоциональными проявлениями организационной приверженности, в том числе им приносит радость место работы; также они испытывают радость от выбора организации, в которой работают. Респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью озабочены судьбой своей организации и в полной мере одобряют политику, которой придерживается организация.

Также для респондентов, занимающихся педагогической деятельностью характерным является проявление ценностного компонента организационной приверженности. Респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью, находят сходства в собственных ценностях и ценностях организации, в которой они работают. В целом они в достаточной степени ценят эту организации и различают преимущества, которые позволяют выделять их организацию как одну из самых лучших по отношению с другими организациями.

Что касается поведенческого компонента организационной приверженности, то у респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, данный компонент проявляется, прежде всего, в готовности

работать в организации сверхурочно, если это будет необходимо, а также в готовности повышать производительность как собственного труда, так и организации в целом.

Ответственное отношение к организации как компонент организационной лояльности проявляется у респондентов, занимающихся педагогической деятельностью в благодарности, которую они испытывают по отношению к своей организации за возможности, которые эта организация им предоставила (в том числе это может быть благодарность за возможность профессионально расти, развиваться и самосовершенствоваться; благодарность за приобретение определенного социального статуса; а также благодарность за возможность поддерживать стабильное материальное положение и т.д.). Респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью наряду с благодарностью, также испытывают чувства долга, ответственности перед организацией, которая представляет для них личную значимость.

Преданность организации у респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, проявляется в том, что они воспринимают проблемы организации как свои собственные, они не готовы уйти в другую организацию даже если бы им представилась такая возможность (получили выгодное предложение).

Эмоциональная привязанность к организации проявляется в том, что респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью, ощущают принадлежность организации и зависимость от нее в определенной мере.

Ответственность к выполняемой работе у респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, проявляется в стремлении повысить уровень профессионализма, даже если необходимо будет брать дополнительные нагрузки; а также в степени погруженности в трудовую деятельность (то есть времени, отводимого трудовой деятельности), в чувстве личной ответственности за успехи и неудачи своей организации и готовности работать с полной самоотдачей.

Наряду с этим, респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью, стремятся максимально качественно выполнять свою работу, что позволяет им гордиться результатами работы. Эти респонденты счастливы, что работают именно в этой организации и испытывают удовольствия от работы, которую они выполняют. Выполняемая работа является достаточно значимой для респондентов, о чем свидетельствует не только их трудовая загруженность, но также и личное отношение к профессиональной деятельности.

Респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью, достаточно увлечены своей работой, что проявляется как в желании заниматься этой работой, так и в том, что они считают свою работу одной из важных вещей жизни. Более того, об увлеченности выполняемой работой также свидетельствует стремление повысить профессионализм – стать профессионалом, а также готовность брать дополнительную нагрузку и работать с полной самоотдачей.

Что касается приверженности выбранной профессии, то она проявляется в стремлении работать в определенной профессиональной области и использовать собственные профессиональные навыки. Если для того чтобы продолжать развиваться в выбранной профессии респондентам понадобится сменить организацию, то они на то согласятся. Получается, что несмотря на определенную привязанность к организации, привязанность к профессии у респондентов, занимающихся педагогической деятельностью, является более значимой.

Преданность организации и труду проявляется в том, что и труду, и организации респондентами, занимающимися педагогической деятельностью, отводится значимая роль или место в жизни. Также о преданности организации позволяет говорить тот факт, что при необходимости респонденты, занимающиеся педагогической деятельностью, готовы оказывать помощь организации, чтобы способствовать разрешению ее проблем. Для таких сотрудников, организационная преданность считается

долгом перед организацией, при уходе из организации может возникнуть чувство вины.

2.6. Факторная структура организационной приверженности сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью

Факторная структура организационной приверженности респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, по данным опросника Портера также состоит из трех подструктур.

Первый фактор «поведенческий аспект» организационной приверженности объясняет 63,11% общей дисперсии признака. Он, как ранее было отмечено, включает поведенческие проявления приверженности, такие как: готовность работать сверхурочно на благо организации; готовность рассказывать друзьям о том, как хорошо работать в этой организации; преданное отношение к организации; готовность выполнять любую работу, повышать производительность труда и др.

Я готов работать сверхурочно на благо организации.	,523
Я рассказываю моим друзьям о том, как хорошо работать в организации.	,702
Я не сильно предан организации.	,795
Я согласен почти на любую работу для того, чтобы остаться в организации.	,794
Я нахожу, что мои ценности и ценности организации очень схожи.	,918
Я горжусь тем, что могу сказать: «Я – часть организации».	,842
Аналогичную работу я могу выполнять в другой организации не хуже, чем в этой.	,717
Ради организации я готов повышать производительность своего труда.	,627

Второй фактор «эмоциональный аспект» организационной приверженности объясняет 16,00% общей дисперсии признака. Он включает

эмоциональные проявления приверженности, такие как: радость за сделанный выбор в плане организации; чувство того, что эта организация является лучшей, сомнения в правильности выбора организации и др.

Я рад, что выбрал именно эту организацию из тех, которые рассматривал при устройстве на работу.	,550
Преданность организации вряд ли сулит много выгод.	,527
Часто мне трудно согласится с политикой организации в отношении ее сотрудников.	,652
Для меня это лучшая из всех организаций, в которых я работал.	,949
Решение о работе в организации было ошибкой с моей стороны.	,953

Третий фактор «преданность организации» объясняет 7,6% общей дисперсии признака. Он включает такие проявления приверженности, как: готовность ради организации повысить производительность своего труда, уверенность в правильном выборе организации, проявление заботы об организации, готовность уйти в случае уменьшения заработной платы, не согласие с политикой организации в некоторых вопросах.

Ради организации я готов повышать производительность своего труда.	,517
Даже незначительного уменьшения моей заработной платы было бы достаточно для ухода из организации.	,654
Я рад, что выбрал именно эту организацию из тех, которые рассматривал при устройстве на работу.	,740
Преданность организации вряд ли сулит много выгод.	,741
Часто мне трудно согласится с политикой организации в отношении ее сотрудников.	,640
Я действительно забочусь о судьбе организации.	,516

Применение факторного анализа для обработки данных опросника Мейера и Аллена позволило выделить три фактора организационной приверженности: ответственное отношение к организации, .

Первый фактор «ответственное отношение к организации» объясняет 49,7% общей дисперсии признака. Он включает такие проявления приверженности, как: удовлетворение организацией имеющихся потребностей, признания обязательств перед организацией, осознание значимости организации.

Я мог бы рассматривать возможность работы в другом месте, если бы не получал от этой организации так много.	,952
Было бы неправильно уйти из этой организации прямо сейчас из-за моих обязательств перед другими людьми.	,897
Эта организация много значит для меня лично.	,905

Второй фактор «эмоциональная отстраненность от организации» объясняет 16,1% общей дисперсии признака. Он включает такие проявления приверженности, как: отсутствие чувства принадлежности к организации; зависимость от организации (возможно в материальном отношении); возможность возникновения чувства вина за уход из организации, отсутствие теплых чувств по отношению к организации.

У меня нет ощущения принадлежности моей организации.	,711
Если я сейчас уйду из организации, многое в моей жизни разрушится.	,868
Если бы я сейчас ушел из этой организации, то чувствовал бы себя виноватым.	,915
Я не испытываю теплых чувств по отношению к этой организации.	,740

Третий фактор «зависимость от организации» объясняет 9,0% общей дисперсии признака. Он включает такие проявления приверженности, как: восприятие проблем организации как своих собственных, отсутствие

обязательств по отношению к организации, отсутствие возможности уйти в другую организацию и др.

Я не чувствую никаких обязательств по отношению к этой организации.	,717
Я воспринимаю проблемы этой организации как свои собственные.	,986
Мне было бы трудно уйти из этой организации прямо сейчас, даже если бы я этого хотел.	,918

Факторизация переменных опросника С.С. Баранской в группе респондентов сферы «человек-человек», не занимающихся педагогической деятельностью, выявило шесть факторов организационной приверженности.

Первый фактор «удовлетворенность выполняемой работой» объясняет 38,6% общей дисперсии признака. Он включает такие проявления приверженности, как: стремление повысить качество собственной работы с целью повышению качества работы организации; получение удовольствия от выполняемой работы; зависимость от профессиональной деятельности, выражающаяся в нежелание потерять возможность выполнять данную работу; восприятие проблем организации как личных проблем; возможность использовать собственные профессиональные навыки.

Качество работы организации является предметом гордости ее сотрудников	,817
Счастье в жизни сотрудников приходит, главным образом, с работой	,734
Сложности с поиском нового рабочего места – единственное, что удерживает сотрудников в этой организации	,615
Проблемы организации воспринимаются сотрудниками как их личные проблемы	,647
Главное в работе сотрудника – возможность использовать свои профессиональные навыки	,613

Второй фактор «профессиональная самореализация» объясняет 11,2% общей дисперсии признака. Он включает такие проявления приверженности, как: готовность легко оставить работу в организации при наличии более

выгодного предложения; уважительное отношение к репутации организации, удовольствие от профессии.

Любой из сотрудников легко оставит работу в организации при наличии более выгодного предложения	,706
Репутация организации в глазах сотрудников безупречна	,618
Сотрудники испытывают удовольствие от работы по своей профессии	,687

Третий фактор «преданность организации» объясняет 8,3% общей дисперсии признака. Он включает такие проявления приверженности, как: убежденность в том, что организация не заслуживает преданности, стремление активно помогать организации в разрешении ее проблем.

Многие сотрудники считают, что эта компания не заслуживает преданности	,861
Сотрудники активно помогают организации в разрешении ее проблем	,856

Четвертый фактор «ценностный аспект» объясняет 8,0% общей дисперсии признака. Он включает такие проявления приверженности, как: гордость за принадлежность к организации, отсутствие каких-либо обязательств перед организацией, повышенная ценность выполняемой работы.

Сотрудники с гордостью заявляют другим, что являются частью своей организации	,731
У сотрудников компании нет ощущения каких-либо обязательств перед организацией	,840
Жизнь сотрудников наиболее ценна, когда они поглощены работой	,660

Пятый фактор «гордость за организацию» объясняет 5,6% общей дисперсии признака. Он включает такие проявления приверженности, как: убежденность в том, что организация является самой лучшей; понимание превосходства организации над другими.

Сотрудники уверены, что работают в великолепной организации	,684
Превосходство организации над другими очевидно для сотрудников	,852

Шестой фактор «увлеченность работой» объясняет 4,7% общей дисперсии признака. Он включает такие проявления приверженности, как: готовность взять на себя дополнительную нагрузку, отведение работе значимой части времени.

Сотрудники готовы взять на себя дополнительную нагрузку, если это необходимо организации	,670
Работа – то, чем сотрудник должен заниматься большую часть времени	,698

Факторная структура выборки сотрудников, не занимающихся преподавательской деятельностью представлена по опроснику Л. Поттера поведенческим и эмоциональным компонентами, а также преданностью к организации; по методике Дж. Мейера и Н. Аллен ответственным отношением к организации, эмоциональной отстраненностью от организации, зависимостью от организации; по методике С.С. Баранской удовлетворенностью выполняемой работой, профессиональной самореализацией, преданностью организации, ценностным аспектом, гордостью за организацию, увлеченностью работой.

На основании проведенного факторного анализа, следует сказать, что респондентам, не занимающимся педагогической деятельностью, свойственно быть готовыми к сверхурочной работе, если это пойдет на благо организации, быть готовыми рассказывать друзьям о преимуществах работы в своей организации, преданное отношение к организации, а также готовность выполнять любую работу, которая в том числе позволит повысить производительность труда.

Респондентам, не занимающимся педагогической деятельностью свойственно в эмоциональном плане испытывать радость за сделанный выбор организации, так как согласно их мнению, организация, в которой они работают, является лучшей. Вместе с тем, временами они сомневаются в том, что сделанный ими выбор является окончательным.

Респондентам, не занимающимся педагогической деятельностью свойственно быть готовыми ради организации повысить производительность своего труда, а также уверенность в правильном выборе организации, проявление заботы об организации. Наряду с этим, респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью готовы уйти в случае уменьшения заработной платы и не всегда бывают согласны с политикой, которой придерживается их организация.

Респондентам, не занимающимся педагогической деятельностью, но работающим в сфере «человек-человек» также характерно осознание того, что работа в этой организации позволяет им удовлетворять потребности, они признают обязательства перед организацией и осознают ее значимость.

Респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, часто не ощущают себя частью организации, но при этом они находятся в зависимости от организации (возможно эта зависимость связана с материальным обеспечением). Так как организация позволяет удовлетворять им определенные потребности, несмотря на отсутствие теплых чувств к этой организации, у респондентов, не занимающихся педагогической деятельностью, при уходе из этой организации может возникнуть чувство вины.

Респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, воспринимают проблемы организации как свои собственные, вероятно по тому, что эти проблемы так или иначе сказываются на них или им необходимо заниматься решением этих проблем. Вместе с тем, они не считают, что у них есть какие-то обязательства перед организацией, но зависимость (как уже говорилось, скорее всего в материальном плане) не позволяет уйти в другую организацию.

Респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, стремятся повысить качество своей работы с целью повышения престижа своей организации. Они любят ту работу, которую выполняют, получают от нее удовольствие и не хотят потерять возможность заниматься этой работой,

так как она позволяет им реализовывать собственные профессиональные навыки.

Респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, легко смогли бы оставить свою организацию, если бы им поступило более выгодное предложение, при этом они достаточно высоко ценят репутацию своей организации и получают удовольствие от своей профессии.

Респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, считают, что, несмотря на репутацию организации, возможности, которые она предоставляет, это организация не заслуживает преданности, однако они активно принимают участие в разрешении проблем организации.

Респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, в определенной степени гордятся тем, что они работают в этой организации, высоко ценят выполняемую работу, при этом они не считают, что имеют какие-то обязательства перед организацией.

Респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, убеждены в том, что организация в которой они работают является одной из самых лучших и в некоторой степени превосходит другие организации.

Респонденты, не занимающиеся педагогической деятельностью, готовы брать на себя дополнительную нагрузку и отводить работе значимую часть своего времени.

2.7. Сравнительный анализ факторной структуры выборок

У педагогов образовательных организаций, в отличие от сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью, выделены такие компоненты организационной приверженности, как эмоциональная привязанность организации, ответственность по отношению к выполняемой работе, приверженность выбранной профессии. В отличие от сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью, педагоги образовательной организации в большей степени эмоционально привязаны к организации, в

которой они работают. Они считают себя частью этой организации и даже в какой-то степени являются эмоционально зависимыми от нее (могут испытывать радость от работы в этой организации, чувствовать себя счастливыми, так как работают в этой организации и т.д.). В целом у педагогов образовательных учреждений эмоциональная привязанность к организации проявляется в самоидентификации с организацией и вовлеченности в ее дела и проблемы.

Педагоги стремятся постоянно повышать уровень своего профессионализма, что также идет на благо организации, в которой они работают. При необходимости педагоги готовы брать на себя дополнительную нагрузку. Работе они отводят большую часть времени, при этом они чувствуют личную ответственность за все успехи и неудачи организации. Педагоги стремятся работать с полной самоотдачей и с гордостью говорят о том, что они являются частью своей организации. Наряду с этим, они не считают, что у них есть какие-то обязательства перед организацией.

Педагоги предпочитают работать исключительно в своей профессиональной области, считают главное в своей работе возможность, которая позволяет им использовать свои профессиональные навыки.

Сотрудники, не занимающиеся педагогической деятельностью, в отличие от педагогов испытывают эмоциональную отстраненность от организации. Они не чувствуют себя частью своей организации, не испытывают теплых чувств по отношению к этой организации. Но при этом по ряду причин не могут уйти работать в другую организацию.

Сотрудники, не занимающиеся педагогической деятельностью, зависят в какой-то степени от организации, в которой они работают, и по этой причине не могут легко из нее уйти. Причины зависимости могут быть разными, в том числе это может быть зависимость, связанная со страхом ухудшить свое материальное положение, потерять социальный статус и т.д.

Сотрудники, не занимающиеся педагогической деятельностью, готовы уйти из своей организации, если им поступит действительно выгодное

предложение, которое должно предполагать возможности профессионального развития.

В целом, в результате сравнительного анализа факторной структуры выборок было установлено, что у педагогов образовательной организации, в отличие от сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью, но работающих в сфере «человек-человек» достаточно сильно проявляется эмоциональная привязанность к организации, то есть им гораздо труднее принять решение уйти в другую организацию даже при весьма выгодном предложении. В отличие от них, сотрудники, не занимающиеся педагогической деятельностью, легко поменяют организацию в случае поступления выгодного предложения, позволяющего заниматься саморазвитием в профессиональном плане.

2.8. Модель организационной приверженности педагогов образовательных организаций

В рамках данной выпускной квалификационной работы составим модель организационной приверженности педагогов образовательных учреждений в возрастном периоде от 23 до 30 лет. Данный возрастной период был выбран с учетом того, что наибольшая текучесть кадров в школе наблюдается среди молодых педагогов.

В основу модели были заложены основные факторы, оказывающие влияние на формирование педагогов и присущие именно этому возрастному периоду.

Цель создания модели организационной приверженности педагогов – выявить, привлечь и удержать талантливых педагогов с помощью построения длительных отношений с организацией.

Модель будет строиться с учетом взаимосвязи трех ключевых блоков в организационной приверженности:

- кадровый аспект (расстановка и обучение персонала, система адаптации, система стимулирования, организационная культура, степень вовлеченности в решение проблем организации);

- социально - психологический аспект (формирование командного духа, морально -этические убеждения, социальная вовлеченность в организацию (общение с коллегами) - желание быть частью этой организации, потребность – чувство самодостаточности, доверие к организации) ;

- индивидуальные характеристики педагогов (мотивы выбора профессии - увлечение профессией; семейное положение; мотивация труда и трудовые ценности; уровень образования; цели саморазвития, увлечение профессией).

С учетом выше сказанного, построим модель организационной приверженности педагогов образовательных учреждений в возрастном периоде от 23 до 30 лет.

Для построения модели по каждому компоненту модели было выделено по 5 ключевых факторов организационной приверженности (рисунок 1)



Рисунок 1 - Модель организационной приверженности педагогов образовательных учреждений в возрастном периоде от 23 до 30 лет

Прокомментируем основные блоки в модели формирования организационной приверженности и охарактеризуем используемые механизмы.

Первый блок модели – кадровый аспект.

Основываясь на опыте образовательных учреждений, в первую очередь для молодых педагогов имеет важность расстановка и обучение персонала и система адаптации в школе. Молодой педагог, пришедший в образовательное учреждение после окончания ВУЗа имеет большой запас теоретических знаний, но практически никакого опыта. И поэтому очень важно иметь грамотную систему адаптации и обучения педагогов. Успешное вхождение педагогов в профессиональную деятельность можно обеспечить посредством системы наставничества – закрепления за каждым педагогом более опытного наставника, который будет на начальном этапе помогать подсказывать, направлять педагога.

Система стимулирования также играет ключевую роль в системе приверженности молодых кадров. Причем для данного возрастного периода более важную роль имеют нематериальные системы стимулирования (доска почета, признание, грамота, благодарность).

Организационная культура - основные ценности и убеждения, миссия и цель образовательного учреждения занимает не последнее место в формировании приверженности молодых педагогов. В данном возрастном периоде для педагогов важно чувствовать себя частью успешной современной организации. Были выделены основные факторы первого блока, но сюда можно также добавить: карьеру; перспективы развития организации; возможность совершенствовать себя и развиваться в своей профессиональной области и т.д.

Второй блок модели - социально психологический аспект. Перечислим основные ключевые факторы этого блока.

В первую очередь, это формирование командного духа – когда в образовательном учреждении существует сплоченная команда – то это не только способствует успешной профессиональной деятельности педагогов, но и соответствует ожиданиям молодых педагогов. Этого можно достичь посредством организации каких - либо профессиональных конкурсов, постановки общих задач для достижения и другими методами.

Морально-этические убеждения, которые превалируют в данном образовательном учреждении, оказывают влияние на весь педагогический состав школы, и, в особенности на молодые кадры. Для данного возрастного периода характерно приверженность тому, что «правильно», «этично». Этого можно достичь созданием своеобразного морально - этического кодекса педагога, который будет соответствовать ожиданиям.

Социальная вовлеченность в организацию (общение с коллегами) - желание быть частью этой организации – очень важный фактор, который достигается посредством вовлечения молодых кадров в жизнь образовательного учреждения (назначить ответственным за тот или иной участок работы, отметить ее важность и качество выполнения).

Также, с психологической точки зрения, для формирования приверженности персонала необходимо развивать в молодых педагогах чувство самодостаточности – что они необходимы образовательному учреждению и без них «не обойтись». Тут самый главный момент заключается в том, чтобы не перестараться и молодой педагог не переоценил свои профессиональные качества.

И завершает социально-психологический блок не маловажный фактор - доверие к организации.

Молодой педагог должен быть уверен в том, что в случае каких - либо затруднений в профессиональной деятельности он может обратиться за помощью к коллективу и ему помогут. Для этого можно рекомендовать работу с психологом (штатным или приглашенным), так как в наш техногенный век педагоги, особенно молодые скорее всего обратятся за помощью в интернет,

чем обратятся к коллективу, демонстрируя свою слабость, что и необходимо преломить.

Третий блок организационной модели - индивидуальные характеристики педагогов. На наш взгляд, это ключевой блок для педагогических кадров, так как для профессиональной педагогической деятельности необходимы особые характеристики личности.

Во - первых это мотивы выбора профессии - увлечение профессией. Насколько молодой педагог увлечен своей профессиональной деятельностью – чувствует ли он призвание на поприще педагогической деятельности или настроен на профессиональную карьеру. Ну это будет выявлено уже в первые месяцы его трудовой деятельности – выполняет молодой педагог работу номинативно, или подходит с душой, высказывая свое мнение по поводу совершенствования деятельности образовательной организации.

Семейное положение – немаловажный фактор. Если у педагога – молодая семья и проблемы в семье, то не может быть никакой самоотдачи в профессиональной деятельности. Здесь также рекомендуется работа с психологом, чтобы своевременно оказать психологическую помощь.

Мотивация труда и трудовые ценности. Необходимо выяснить, что мотивирует педагогов к успешной профессиональной деятельности и что больше всего они ценят в организации труда на рабочем месте. Для этого в образовательном учреждении рекомендуется хотя бы раз в полгода проводить анкетирование педагогических кадров, так как с происходящими изменениями в обществе происходят изменения направлений и этого фактора.

Уровень образования оказывает также значительное влияние на уровень приверженности молодого педагога. Планирует ли молодой педагог учиться дальше, или считает, что уже всему научился и дальше ему учиться некуда.

Также очень важно знать какие цели саморазвития ставит перед собой молодой педагог, чего он планирует достичь через пять, десять, пятнадцать лет. Можно оказать помощь педагогу посредством совместной разработки программы личностного саморазвития.

В заключение характеристики модели организационной приверженности хочется отметить, что несмотря на вышеперечисленное самыми важными на наш взгляд выступают два момента.

1. Это взаимосвязь всех блоков разработанной модели, то есть без выявления личностных характеристик педагогов невозможно правильно сформировать социально-психологический и кадровый блоки.

2. Ключевой момент – это внимание и участие со стороны образовательного учреждения. Важным для формирования организационной приверженности является следующее обстоятельство: проявляет ли образовательное учреждение заботу и внимание к своим педагогическим кадрам.

Актуальность выбранной темы определяется тем, что на сегодняшний день проблема приверженности является одной из активно разрабатываемых в самых различных отраслях, преимущественно, гуманитарного знания: проблема широко представлена как в собственно социально-психологических исследованиях, изучающих гражданскую, этническую, религиозную, гендерную идентичности, так и в исследованиях смежных наук. Особое научное внимание уделяется проблеме организационной приверженности, которая исследуется отечественными и зарубежными учеными – описаны модели приверженности (Mondew, L. Potter, Steers, 1982; Meyer, Allen, 1990, Wang, 2004); разработаны методики диагностики организационной приверженности: «Шкала организационной приверженности» Дж. Мейера и Н. Ален (J.Meyer, N. Allen 1993), методика «Опросник организационной лояльности» Л. Портера («Organizational commitment questionnaire» L. Potrer, 1979), «Методика измерения лояльности» С.С. Баранской (С.С. Баранская, 2011), описан подход к содержанию приверженности/лояльности (В.И. Доминяк, 2006, М.Б. Курбатова, 2001, О.Е. Овчинникова, 2006) и пр.....	3
Стоит отметить, что организационная приверженность педагогов изучается как в западной, так и в отечественной психологии – выявлены значимые различия в уровне организационной лояльности между школьными педагогами и сотрудниками сферы «человек, человек» (О.В.Новикова, 2012), определено, что уровень организационной приверженности сотрудников учреждений дополнительного образования детей и начального профессионального образования ниже, чем уровень организационной приверженности у сотрудников дошкольного, общего и среднего профессионального образования (А.В. Глазков 2010, 2012), описаны особенности организационной лояльности педагога, работающего в условиях виртуальной образовательной среды (А.И Калашников, 2013), изучен уровень организационной приверженности школьных учителей Турции (С.С. Burcak, 2013), что определяет актуальность изучения организационной приверженности педагогов. Можно предположить, что изучение организационной приверженности может позволить лучше понять специфику отношения педагога к организации, в которой он работает, так как феномен организационной приверженности связан с удовлетворенностью работой, вовлеченностью в свою деятельность и трудоспособностью на благо организации и т.д.3	3
Методы исследования: для решения поставленных задач использованы теоретические методы, организационные методы (сравнительный), эмпирические методы (опрос), методы обработки данных (методы количественного анализа). В качестве диагностического инструментария были выбраны следующие методики диагностики организационной приверженности: диагностическая методика «Шкала организационной приверженности» Дж. Мейера и Н. Ален (J. Meyer, N. Allen, 1993) в адаптации В.И. Доминяка (В.И. Доминяк, 2006), методика «Опросник организационной лояльности» Л. Портера («Organizational commitment questionnaire» L. Porter, 1979) в адаптации В.И. Доминяка (В.И. Доминяк, 2006) и методика измерения лояльности С.С. Баранской (С.С. Баранская, 2011).....	5
Научная новизна работы: исследование позволило изучить содержание и специфику организационной приверженности педагогов образовательных организаций.	5
Б. Акуол (B. Akyol, 2003) в своей работе «Организационная приверженность учителей в начальной школе» описывает результат исследования, в котором «аффективная приверженность» является самым сильным фактором приверженности. Это исследование показало, что основной причиной динамики организационной приверженности учителей являются внутренние (например, профессиональная привязанность), а не внешние факторы. В дополнение к этому, он делает вывод, что аффективная приверженность учителей возрастает, в зависимости от стажа работы и возраста.....	36
ГЛАВА II. МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	41

2.1. Описание выборки исследования	41
2.2. Описание диагностического инструментария	41
2.3. Процедура исследования	45
2.4. Анализ различий организационной приверженности педагогов и сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью	46
2.5. Факторная структура организационной приверженности педагогов образовательных организаций.....	68
2.6. Факторная структура организационной приверженности сотрудников, не занимающихся педагогической деятельностью	76
2.7. Сравнительный анализ факторной структуры выборок	83
2.8. Модель организационной приверженности педагогов образовательных организаций.....	85
Актуальность выбранной темы определяется тем, что на сегодняшний день проблема приверженности является одной из активно разрабатываемых в самых различных отраслях, преимущественно, гуманитарного знания: проблема широко представлена как в собственно социально-психологических исследованиях, изучающих гражданскую, этническую, религиозную, гендерную идентичности, так и в исследованиях смежных наук. Особое научное внимание уделяется проблеме организационной приверженности, которая исследуется отечественными и зарубежными учеными – описаны модели приверженности, разработаны методики диагностики организационной приверженности, описаны подходы к содержанию приверженности/лояльности. Стоит отметить, что организационная приверженность педагогов изучается как в западной, так и в отечественной психологии.	93
В результате нашего исследования все гипотезы нашли свое подтверждение: содержание организационной приверженности педагогов образовательных организаций отличается от содержания организационной приверженности сотрудников сферы «человек-человек», не занимающихся педагогической деятельностью; содержание организационной приверженности педагогов включает в себя эмоциональный, поведенческий и ценностный компонент. Исследование позволило изучить содержание и специфику организационной приверженности педагогов образовательных организаций; построить модель формирования организационной приверженности педагогов образовательных организаций.....	96
23. Батурина О. Лояльность сотрудников: причины и преимущества	99

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность выбранной темы определяется тем, что на сегодняшний день проблема приверженности является одной из активно разрабатываемых в самых различных отраслях, преимущественно, гуманитарного знания: проблема широко представлена как в собственно социально-психологических исследованиях, изучающих гражданскую, этническую, религиозную, гендерную идентичности, так и в исследованиях смежных наук. Особое научное внимание уделяется проблеме организационной приверженности, которая исследуется отечественными и зарубежными учеными – описаны модели приверженности, разработаны методики диагностики

организационной приверженности, описаны подходы к содержанию приверженности/лояльности. Стоит отметить, что организационная приверженность педагогов изучается как в западной, так и в отечественной психологии.

Теоретический анализ показал, что, несмотря на имеющийся интерес и изученность данной проблемы до сих пор существуют различные понимание организационной приверженности, в целом, и организационной приверженности педагогов, в частности: нет единого понимания содержания понятия «организационная приверженность»; наряду с понятием «приверженность» используется понятие «лояльность»; используются различные модели организационной приверженности; имеются расхождения по вопросам детерминант и коррелят приверженности.

В нашей работе мы рассмотрели такие понятия, как «organization commitment», «organization loyalty», «организационная лояльность», «организационная приверженность» и пришли к выводу, что данные понятия являются синонимичными. Понятие «организационная приверженность» отражает желание остаться в организации; действие на благо организации, труд в интересах организации, положительное отношение сотрудника к своей организации.

Изучив подходы к определению организационной приверженности, мы пришли к выводу, что в отечественной научной литературе существуют 3 подхода к изучению организационной приверженности: приверженность понимается как поведение, как отношение и как установка. В зарубежных работах на данный момент существует 2 подхода к рассмотрению феномена приверженности – установочный и поведенческий. Ознакомились с моделями организационной приверженности и коррелятами. В результате теоретического анализа, сделали вывод, что к коррелятам организационной приверженности следует отнести пол, возраст, стаж работы, семейное положение, удовлетворенность работой, вовлеченность в дела организации. Изучили уже проведенные исследования на предмет организационной

приверженности педагогов. Целью нашего исследования была такой: выявить и описать психологические особенности организационной приверженности педагогов образовательных организаций, создать модель организационной приверженности у педагогов.

В результате исследования психологических особенностей организационной приверженности педагогов образовательных организаций, мы пришли к выводу, что педагоги в определенной степени проявляют готовность выполнять работу, которая способствует развитию организации, они проявляют желание быть частью этой организации и разделяют цели и ценности своей организации. Педагоги образовательных организаций связывают со своей организацией морально-этические убеждения, а также зависят от организации, в которой работают (привязанность к организации на основании «затрат»). Педагоги образовательных организаций в меньшей степени, чем сотрудники, не занимающиеся педагогической деятельностью и работающие в сфере «человек-человек» разделяют условия и требования своей организации, так как, ранее уже упоминалось, некоторые требования и условия препятствуют не только их профессиональному росту, но также и повышению продуктивности процесса обучения.

Наряду с этим, педагоги в меньшей степени, чем сотрудники, не занимающиеся педагогической деятельностью, готовы уйти из организации даже при поступлении более выгодного предложения.

На модель организационной приверженности педагогов образовательных учреждений не оказывает влияние гендерный фактор, при этом, существуют определенные статистически значимые различия в организационной приверженности у педагогов разного возраста и имеющих разный стаж.

Разработана модель формирования организационной приверженности для педагогов образовательных организаций в возрастном периоде от 23 до 30 лет. Данный возрастной период был выбран с учетом того, что наибольшая текучесть кадров в школе наблюдается среди молодых педагогов. Модель

построена с учетом взаимосвязи трех ключевых блоков в организационной приверженности: кадровый аспект, социально - психологический аспект и индивидуальные характеристики педагогов.

В результате нашего исследования все гипотезы нашли свое подтверждение: содержание организационной приверженности педагогов образовательных организаций отличается от содержания организационной приверженности сотрудников сферы «человек-человек», не занимающихся педагогической деятельностью; содержание организационной приверженности педагогов включает в себя эмоциональный, поведенческий и ценностный компонент. Исследование позволило изучить содержание и специфику организационной приверженности педагогов образовательных организаций; построить модель формирования организационной приверженности педагогов образовательных организаций.

Результаты нашей работы могут быть использованы при подготовке учебных курсов по организационной психологии, в учебных материалах при обучении педагогов, также могут быть использованы для повышения общей эффективности и качества управления организациями разного типа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Angle, H., Perry, J. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness // Administrative Science Quarterly. – 1981. – Vol. 26. – P.8
2. Angle, H., Perry, J. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness // Administrative Science Quarterly. – 1981. – Vol. 26. – P.9
3. Ben-Bakr, al-Shammari, 1994) [Ben-Bakr, K. A., al-Shammari, I. S. Organizational commitment, satisfaction, and turnover in saudi organizations: a predictive study // Journal of Socio-Economics. – 1994. – Vol. 23. – P.453
4. Brown.R.B. Organisational Commitment Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology-1996-Vol.49-P230-251
5. С.С. Burcak Изучение организационной приверженности учителей частных школ, 2013
6. <http://dictionary.cambridge.org/ru/словарь/английский/commitment>
7. <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/commitment>
8. Merriam-Webster: Dictionary and Thesaurus. Available at: <http://www.merriam-webster.com> (accessed 7 Marta 2016).
17. Meyer J.P, Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment
9. Merriam-Webster: Dictionary and Thesaurus. Available at: <http://www.merriam-webster.com> (accessed 20 Marta 2016).
17. Meyer J.P, Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Loyalty
10. Meyer, J. P., Allen, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment // Human Resource Management Review. –1991. – Vol. 1. – P. 61-89
11. Meyer, J. P., Allen, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment // Human Resource Management Review. – 1991. – Vol. 1. – P.84.

12. Mottaz, C. An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment // Sociological Quarterly. – 1989. – Vol. 30. – P.148
13. Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. Employee-organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. – New York: Academic Press, 1982. – c253
14. Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. The Measurement of Organizational Commitment // Journal of Vocational Behavior. – 1979. – Vol. 14. – P. 224-247
15. Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M.(1982). Employee – organization linkages. New York : Academic Press.
16. Muhammad Sajid Tufail «Employee loyalty and organizational commitment in Pakistani organizations » c.2.
17. Porter L.W, Steers R.M, Mowday R.T Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians // Journal of Applied Psychology. – 1974. – Vol. 59. – P. 603-609
18. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians // Journal of Applied Psychology. – 1974. – Vol. 59. – P.145.
19. Sturges, J., Guest, D. Working to live or living to work? Work/life balance early in the career // Human Resource Management Journal. – 2004. – Vol. 14. – P.13
20. Sturges, J., Guest, D. Working to live or living to work? Work/life balance early in the career // Human Resource Management Journal. – 2004. – Vol. 14. – P.17
21. Wang Y. Observations on the organizational commitment of Chinese employees: comparative studies of state-owned enterprises and foreign-invested enterprises // International Journal of Human Resource Management. 2004. Vol. 15. P. 649–649

22. Wong A. Evaluation of Organizational Commitment Models and their components in Asian Cities // International Journal of Human Resource Studies. 2014. Vol. 4. No. 2. P. 66–96.

23. Батурина О. Лояльность сотрудников: причины и преимущества . Begin Group, 2003.

24. Брокгауз – online. Генеративная энциклопедия. Интернет версия : <http://www.agama.ru/bol/>

25. Глазков А.В Взаимосвязь организационной лояльности и когнитивного стиля «импульсивность – рефлексивность», 2012

26. Даль В.И . Толковый словарь русского языка. Републикация на основе второго издания 1880-1882гг. Интернет версия : <http://vidahl.agava.ru>

27. Дейнека, О.С. Экономическая психология: Учеб. пособие. — СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2000. — 160 с

28. Дж. Гринберг Бэйрон Р. Организационное поведение: от теории к практике / Пер. с англ. О.В. Бредихина, В.Д. Соколова. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 912 с

29. Доминьяк В.И «Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации» с.3-62

30. Доминьяк В.И, Различные подходы к феномену лояльности и безопасность организации.// Теория и практика становления и развития школы безопасности. Сборник тезисов докладов всероссийской научно – практической конференции.- СПб : РГПУ им.А.И. Герцена,2001.

31. Икбал А. «Лояльность сотрудников и организационной приверженности в Пакистанской организации.»2015.с.2

32. Калабин, А. Наш человек – не наш человек // Отдел кадров. – 2004. – №11. – С. 129-130.

33. Калашников А.И. Организационная лояльность педагогов в условиях виртуальной образовательной среды, 2013

34. Ковров, А. В. Лояльность персонала. – М.: Бератор, 2004. – 168 с

35. Коростелева, С. Что посеешь, то и пожнешь // Отдел кадров. – 2004. – №11. – С. 126-128.
36. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии // Управление персоналом. – 2001. – N 6. – С. 45-50
37. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003 – 388 с.
38. Милешкина, Ю. Ю. Представления о лояльности сотрудников коммерческих организаций. Дипломная работа. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет, 2002
39. Новикова О.В. Особенности организационной приверженности у школьных педагогов, 2012
40. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. Интернет версия. ([http: www.km.ru/base/ojegov/mein.asp](http://www.km.ru/base/ojegov/mein.asp))
41. 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. – СПб.: Речь, 2001. – Занятие 33. – С. 283-287
42. Ребзуев Б.Г. Четырехмерная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребзуев // Психологический журнал. – 2006. – т. 27. – №2. – С.44-59
43. Трофимова Е. Л., Бондаренко В.Ю. Проблема приверженности персонала к организации в отечественной и зарубежной литературе. Психология в экономике и управлении. г. Иркутск. 2013, №1. – с. 28 – 36
44. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. – С. 65 – 67
45. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 496 ,с. 102
46. Харский К.В. Любого человека можно сделать лояльным // Отдел кадров. – 2004. – № 11. .24 – 25

47. Чумарин И.Г. Люди и организации: деструктивное противодействие //Люди и организации. Сборник тезисов Третьей Всероссийской конференции. – СПб: ЗАО «ИМАТОН-М», 2000.-с.63-64