Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred@mail.ru

Отримано 15 березня 2016 р.
Рецензовано 21 березня 2016 р.
Прийнято 28 березня 2016 р.

УДК 316.6:658

Самойленко Д.А.

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ ПРЕДАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Самойленко Д.О. Розробка методики діагностики відданості організації. У статті представлено результати розробки та апробації методики діагностики передбачуваної відданості співробітника організації-роботодавцю на основі авторської концепції про структуру такого конструкту. Наведено трактування синонімічних понять, що використовуються, засноване на аналізі відомих робіт і словникових визначень, а також результатів власних досліджень. Проведено психометричну перевірку надійності та валідності методики, описано його факторну структуру.

Ключові слова: опитувальник, організація, співробітник, благонадійність, відданість, надійність, валідність.

Самойленко Д. А. Разработка методики диагностики преданности организации. В статье представлены результаты разработки и апробации методики диагностики предполагаемой преданности сотрудника организации-работодателю на основе авторских представлений о структуре данного конструкта. Дана трактовка используемых синонимичных понятий, основанная на анализе известных работ и словарных определений, а также результатов собственных исследований. Проведена психометрическая проверка надежности и валидности методики, описана его факторная структура.

Ключевые слова: опросник, организация, сотрудник, благонадежность, преданность, надежность, валидность.

Постановка проблемы. Изучение различных поведенческих особенностей, связанных с благонадежностью и активностью сотрудника в организации, является весьма распространённым в практике исследований организационных психологов. Анализ и опыт этих исследований изложены в организационно-психологической литературе [1; 4–7; 9].

Одной из таких особенностей является *преданность наемного персонала организации-работодателю,* единое понимание которой до настоящего времени не сложилось в отечественной организационной психологии, что, в свою очередь, вызывает трудности при подборе исследовательского инструментария.

Следовательно, вопрос изучения содержания конструкта «преданность организации» и разработки методов его диагностики, релевантных отечественной социокультурной среде, является актуальным.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные подходы к пониманию преданности сотрудников организациям, достаточно глубоко рассмотренные в работах И. Андреевой, С. Баранской, В. Доминяка, Б. Ребзуева [1; 2; 4; 5; 9], позволяют констатировать,

что авторы, как правило, употребляют термин *«преданность организации»* в качестве синонима сходным, но тождественным понятиям – *«приверженность (привязанность) организации»* и *«организационная лояльность»*. Это, в свою очередь, отражается на применяемом исследовательском инструментарии, выводах и рекомендациях.

К методикам, которые чаще всего используют при проведении исследований, можно отнести:

– опросник «Organizational commitment questionnarie» (Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M., 1979), содержащий одну шкалу – «organizational commitment», которая диагностирует общий показатель привязанности к организации [14];

– опросник «Organizational commitment scale» (Allen N. J., Meyer J. P., 1993); содержащий три шкалы: «affective commitment» – диагностирует эмоциональный компонент привязанности к организации; «Continuance commitment» – диагностирует прагматический компонент; «Normative commitment» – диагностирует нормативный компонент [13];

– опросник «Organizational commitment questionnarie» (Dunham R. B., Grube J. A., Castaneda M. B., 1994); является продолжением работы Аллена и Мейера, также содержит три шкалы: «affective commitment», «continuance commitment», «normative commitment» [11];

– опросник «Perceived Organizational Support» (La Mastro, 1999); представляет собой еще одну модификацию опросника Аллена-Мейера [12];

– опросник «Оценка лояльности сотрудника к организации» (Почебут Л. Г., 2001); содержит одну шкалу [8];

– опросник «Опросник организационной лояльности» (Баранская С. С., 2011); содержит следующие основные шкалы: «организационная лояльность», «лояльность профессии», «лояльность труду» [2].

Наиболее удачную, на наш взгляд, адаптацию некоторых из рассмотренных англоязычных методик провели М. Магура, В. Доминяк, а также И. Андреева и Л. Карамушка.

При этом, необходимо отметить, что данные методики преимущественно адаптируются и модифицируются в соответствии со взглядами авторов этих модификаций. К тому же, социокультурная обусловленность является существенным недостатком их применения.

Таким образом, остаётся неясным вопрос о корректности их использования в том или ином случае.

Цель статьи. В представленной статье приводятся результаты разработки и апробации релевантной отечественной социокультурной среде методики диагностики предполагаемой преданности наемного персонала организации-работодателю.

Изложение основного материала и результатов исследования. Согласно нашим представлениям, ***преданность организации*** можно определить как *устойчивую к воздействию неблагоприятных факторов осознанную произвольную готовность сотрудника действовать в интересах организации-работодателя.*

В качестве неблагоприятных могут выступать такие факторы, как уменьшение удовлетворенности сотрудника работой; снижение уровня идентификации с организацией; появление более привлекательных для сотрудника альтернатив поведения, принятие которых связано с ущербом для организации-работодателя (например, варианта лучшего места трудоустройства или предложения «тайно» поработать на конкурента).

Для лучшего понимания феномена преданности организации приведем нашу трактовку используемых синонимичных понятий, основанную на анализе известных работ и словарных определений, а также результатов собственных исследований [10].

Приверженность сотрудника проявляется в принятии и поддержке целей, принципов функционирования, ценностей и норм, принятых организацией и выражаемых в конкретных ее решениях и действиях. Следовательно, *преданный организации сотрудник при этом не*

обязательно должен являться ее активным приверженцем, к тому же можно испытывать приверженность даже не являясь сотрудником организации.

Привязанность *(commitment)* объясняет *верность* сотрудника организации-работодателю влиянием идентификации с ней, его моральных убеждений или зависимости от нее. *Можно испытывать сильную зависимость от организации, но при этом не быть лояльным, приверженным и преданным.*

Лояльность, на наш взгляд, представляет собой *правовую форму благонадежности сотрудника* и отражает в большей степени формальную законопослушность, а также готовность сотрудника выполнить обусловленные устным или письменным договором обязательства.

Мы предполагаем, что приверженность и привязанность к организации (в такой трактовке) оказывают влияние на проявление преданности и лояльности ее сотрудников.

Таким образом, мы рассматриваем преданность организации как *нравственную форму благонадежности сотрудника*, предполагающую обязательное *сохранение верности* организации-работодателю и *готовность пожертвовать личными интересами* ей во благо.

Важнейшим следствием преданности сотрудника является минимизация риска ***предательства*** – нанесения ущерба организации, сопровождающегося личной выгодой и, как правило, *изменой*.

Необходимо также отметить, что истинная преданность организации может проявиться только в *ситуации «искушения»*, когда у сотрудника появляется возможность предать организацию. Поэтому, предварительно диагностировать можно только *предполагаемую* (вероятную) преданность.

Исходя из сформулированных теоретических позиций, нами разработана авторская методика диагностики уровня преданности сотрудника организации-работодателю.

Методика создавалась в форме одномерного личностного опросника с закрытым типом вопросов, а в основу ее конструирования была положена дедуктивная стратегия, базирующаяся на теоретических представлениях об изучаемом конструкте.

На начальном этапе конструирования методики на основе анализа теоретических моделей и использующихся тестов были сформулированы 15 утверждений, относящихся к разным аспектам проявления преданности организации-работодателю. Отобранные утверждения на основании анализа их смыслового содержания были структурированы в две субшкалы – «верность организации» и «проорганизационная активность», составляющие одну шкалу, измеряющую показатель предполагаемой преданности организации-работодателю.

Интерпретации показателя предполагаемой преданности, субшкал и основной шкалы приведены в *табл. 1*.

Таблица 1

Описание и интерпретация показателей методики

Наименование показателя	**Характеристика показателя**
Верность организации	Осознанное намерение сохранять верность организации
Проорганизационная активность	Осознанная готовность прикладывать усилия в интересах организации, готовность пожертвовать личными интересами ей во благо
Индекс преданности организации	Отражает устойчивую к воздействию неблагоприятных факторов осознанную произвольную готовность сотрудника действовать в интересах организации-работодателя

Исходя из смыслового содержания структурных составляющих опросника, предложено рабочее название методики – «Шкала преданности организации-работодателю».

Пилотное исследование проводилось в мае-июне 2013 года. Выборку, объемом 92 человека, составили сотрудники разных организаций, различающиеся между собой по демографическим и профессиональным показателям. Испытуемым было предложено заполнить печатную версию методики, сопровождавшуюся письменной инструкцией.

Оценивание утверждений осуществлялось по 7-балльной рейтинговой шкале *(см. пример ниже)*.

Пример утверждений опросника и шкалы их оценивания:

№ п/п	Утверждения	Абсолютно неверно	Неверно	Скорее неверно	Трудно сказать	Скорее верно	Верно	Абсолютно верно
5	Я испытываю теплые, положительные чувства к этой Организации	ан	н	сн	тс	св	в	ав
12	Я принимаю активное участие в решении проблем этой Организации	ан	н	сн	тс	св	в	ав

На основе полученного эмпирического распределения оценок проводилась процедура психометрической проверки методики. По результатам анализа полученных индексов эффективности заданий, коэффициентов корреляции каждого задания с соответствующими субшкалами и общим баллом теста, а также анализа внутренней согласованности пунктов опросника (коэффициентов альфа Кронбаха), количество утверждений было сокращено до 8-ми.

С целью валидизации опросника было организовано исследование, в котором приняли участие 190 сотрудников организаций восточных областей Украины, расположенных в 35 населенных пунктах. Информация об организациях, а также организационных, профессионально-организационных и социально-демографических характеристиках сотрудников собиралась при помощи авторской анкеты.

После отбраковки некачественно заполненных анкет и тестов, выборка сократилась до 176 респондентов (возраст 20–60 лет, мужчины – 55%, женщины – 45%, сотрудники со стажем работы в организации более 5-ти лет – 52%). Анализ представленных данных позволяет заключить, что рассматриваемая выборка в целом достаточно репрезентативна.

Исследование психометрических показателей методики было начато с определения описательных статистик и проверки соответствия формы распределения оценок нормальному, для чего была построена гистограмма *(рис. 1)*, определены коэффициенты асимметрии и эксцесса *(табл. 2)*, а также рассчитан критерий Колмогорова-Смирнова *(табл. 3)*.

Статистическая обработка данных осуществлялась с использованием программы SPSS (версия 13.0).

Как видно из *рис. 1*, распределение эмпирических данных близко к нормальному. Результаты расчета описательных статистик приведены в *табл. 2*.

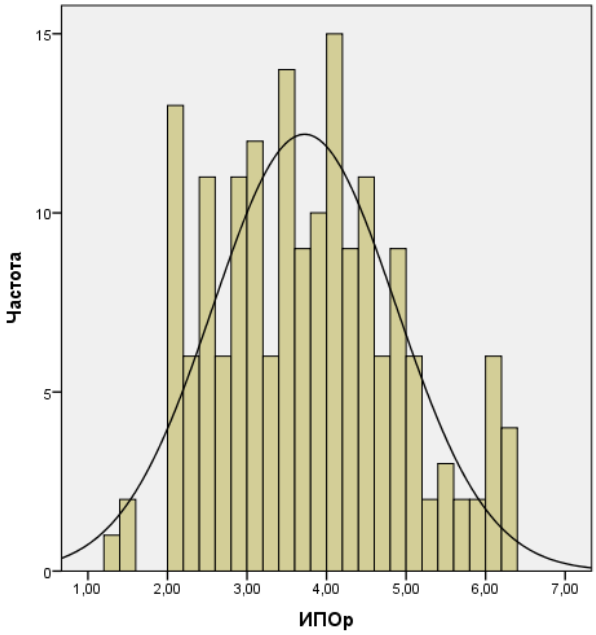

Рис. 1. **Гистограмма распределения первичных оценок по шкале «Индекс преданности организации (ИОПр)»**

Таблица 2

Описательные статистики для показателей методики

Условное обозначение показателя	**Размах**	**Минимум**	**Максимум**	**Среднее**	**Стандартное отклонение**	**Дисперсия**	**Асимметрия**	**Эксцесс**
Верность организации	5,80	1,00	6,80	3,7631	1,37448	1,889	0,158	-0,922
Проорганизационная активность	5,00	1,50	6,50	3,7040	1,20130	1,443	0,446	-0,629
Индекс преданности организации	5,00	1,30	6,30	3,7239	1,15150	1,326	0,284	-0,512

Как видно из табл. 2, значения асимметрии и эксцесса близки к нулю, что также указывает на близость формы распределения данных к теоретической нормали. Следовательно, измеренные свойства эмпирических переменных достаточно хорошо отражают свойства генеральной совокупности.

Расчет критерия Колмогорова-Смирнова для более точной оценки формы распределения приведен в *табл. 3.*

Таблица 3

Результаты расчета критерия Колмогорова-Смирнова *(Z)*

Показатель	Верность организации	Проорганизационная активность	Индекс преданности организации
Критерий Колмогорова-Смирнова	1,287	1,445	0,794
Уровень значимости	0,073	0,031	0,553

Как видно из табл. 3, значение критерия Колмогорова-Смирнова для основной шкалы указывает на отсутствие отличий эмпирического распределения от нормального, а распределения значений субшкал близки к нормальному. Следовательно, в дальнейшем, для более корректного анализа целесообразно применение методов **параметрической** статистики.

Следующим шагом было вычисление показателя, определяющего долю испытуемых, ответивших в соответствии с «ключом» опросника – **индекса эффективности** задания.

Этот показатель для каждого задания должен располагаться в интервале 0,25–0,75, приближаясь в среднем к 0,5 для всего опросника. Результаты расчета среднего индекса эффективности задания для субшкал и методики в целом приведены в *табл. 4.*

Таблица 4

Результаты расчета индекса эффективности задания

Условное обозначение показателя	**Значения индекса эффективности задания**
Верность организации	0,35
Проорганизационная активность	0,36
Индекс преданности организации	0,36

Как видно из табл. 4, средние значения индекса эффективности задания достаточно хорошо вписываются в заданный интервал (0,25–0,75), а значит, представленные в опроснике задания эффективно дифференцируют испытуемых по изучаемым признакам.

Для определения **дискриминативности** заданий также использовался коэффициент корреляции каждого задания с общим баллом всего теста и отдельно с каждой субшкалой (*табл. 5*).

Таблица 5

Результаты расчета коэффициентов корреляции *(r)*

№ пункта опросника	**Значения коэффициентов корреляции**		
	Верность организации	Проорганизационная активность	Индекс преданности организации
1	0,824**	0,416**	0,710**
2	0,828**	0,480**	0,745**
3	0,835**	0,580**	0,801**
4	0,795**	0,493**	0,731**
5	0,467**	0,789**	0,689**
6	0,407**	0,680**	0,598**
7	0,414**	0,752**	0,638**
8	0,490**	0,749**	0,680**

**$p < 0,01$

Как видно из табл. 5, все коэффициенты корреляции значимы, а их величины превосходят минимально допустимую величину (0,200). Таким образом, можно заключить, что все задания опросника обладают достаточной дискриминативностью.

Следующий этап проверки психометрических свойств методики заключался в анализе ее **надежности** путем оценки внутренней согласованности ответов по всем заданиям теста (коэффициент α Кронбаха). Результаты расчета коэффициента альфа Кронбаха приведены в *табл. 6.*

Таблица 6

Результаты расчета коэффициентов *α* Кронбаха

Условное обозначение показателя	Значения коэффициента *α* Кронбаха
Верность организации	0,838
Проорганизационная активность	0,728
Индекс преданности организации	0,851

Как видно из табл. 6, все величины коэффициента альфа больше 0,600. Это свидетельствует о хорошей внутренней согласованности заданий опросника.

В целом надежность данной методики является удовлетворительной, что указывает на возможность ее использования в исследовательских целях.

В целях **конструктной** валидизации была осуществлена проверка конвергентной валидности, которая оценивается по наличию корреляций показателей разработанного теста с другими, валидность которых относительно измеряемого конструкта установлена. Данный вид валидизации осуществлялся путем определения коэффициентов корреляции показателей субшкал методики и основной шкалы с результатами методик «Оценка удовлетворенности работой» В. Розановой, «Методика диагностики организационной идентификации» А. Ловакова, «Опросник организационной лояльности» Л. Портера, «Опросник организационной преданности» Р. Дунхема.

Результаты расчета коэффициентов корреляции показателей методики «Шкала преданности организации-работодателю» и результатов других методик приведены в *табл. 7*.

Таблица 7

Результаты расчета коэффициентов корреляции *(r)*

Условное обозначение показателя	Значения коэффициентов корреляции между показателями		
	Верность организации	Проорганизационная активность	Индекс преданности организации
Удовлетворенность работой	0,534**	0,457**	0,557**
Идентификация с организацией	0,633**	0,511**	0,644**
Привязанность к организации (опросник Л. Портера)	0,676**	0,591**	0,711**
Привязанность к организации (опросник Р. Дунхема)	0,637**	0,515**	0,647**

**p < 0,01

Как видно из табл. 7, коэффициенты корреляции индекса преданности организации и показателей субшкал находятся в диапазоне 0,557–0,711, что говорит о наличии значимой средней и сильной связи переменных. Это свидетельствует о достаточной конвергентной валидности методики.

Кроме того, для оценки конструктной валидности был выполнен факторный анализ, обеспечивающий экспериментальную проверку предполагаемой структуры опросника.

Согласно нашим предположениям, 8 утверждений должны формировать два фактора (компонента) преданности организации – верность организации и проорганизационную активность. Поэтому матрица первичных данных, содержащая оценки респондентов, была подвергнута процедуре эксплораторного факторного анализа по методу главных компонент с последующим варимакс-вращением выделенных факторов и нормализацией Кайзера.

В результате получены два фактора, описывающие 61,9% общей суммарной дисперсии.

Первый фактор F1 объясняет 32,7% общей дисперсии и объединяет п. 1 (0,847), п. 5 (0,795), п. 7 (0,727) и п. 3 (0,715). В него вошли утверждения, позволяющие оценить намерения сотрудника сохранять верность организации-работодателю.

Структура второго фактора F2 (29,2%) представлена п. 6 (0,783), п. 4 (0,765), п. 8 (0,701) и п. 2 (0,551). Фактор F2 включил в себя утверждения, предполагающие готовность сотрудника к действиям в интересах организации, даже если эти действия не поощряются и, более того, наносят ему определенный моральный или материальный ущерб.

Результаты факторной валидизации представлены в *табл. 8–9.*

Таблица 8

Полная объясненная дисперсия

Компо-нента	Начальные собственные значения			Суммы квадратов нагрузок извлечения			Суммы квадратов нагрузок вращения		
	Итого	% диспер-сии	Кумуля-тивный %	Итого	% диспер-сии	Кумуля-тивный %	Итого	% диспер-сии	Кумуля-тивный %
1	3,944	49,305	49,305	3,944	49,305	49,305	2,616	32,701	32,701
2	1,012	12,644	61,949	1,012	12,644	61,949	2,340	29,248	61,949
3	0,731	9,142	71,091						
4	0,586	7,331	78,422						
5	0,532	6,645	85,066						
6	0,485	6,059	91,125						
7	0,393	4,914	96,039						
8	0,317	3,961	100,000						

Таблица 9

Матрица повернутых компонент

Пункты методики	Компонента	
	F1	F2
1. Если мне представится возможность поменять место работы на лучшее, то я, скорее всего, останусь здесь. Я чувствую личную ответственность за судьбу этой Организации	0,847	
5. Думаю, что не покину эту Организацию в трудные для нее времена, даже если это будет выгодно для меня	0,795	
7. Было бы неправильно уйти из этой Организации прямо сейчас из-за моих обязательств перед другими людьми (коллегами, руководителями, партнерами, клиентами)	0,727	
3. Если бы я сейчас ушел из этой Организации, то чувствовал бы некоторую вину из-за того, что создал для нее проблемы	0,715	0,423
6. Я готов работать сверхурочно на благо этой Организации, не претендуя на моральное или материальное вознаграждение		0,783
4. Считаю, что не должен выполнять работу, которая не входит в мои непосредственные обязанности в этой Организации, если данная работа никак не поощряется		0,765
8. Я действительно забочусь о судьбе этой Организации, поэтому готов делать то, что нужно, хотя это, возможно, и не входит в мои должностные обязанности		0,701
2. Чувство ответственности за дела организации часто заставляет меня пренебрегать своими личными интересами		0,551

В целом, результаты факторного анализа свидетельствуют о том, что разработанный опросник соответствует теоретически заданной двухфакторной модели, а его стимульные утверждения адекватно представляют дифференциацию между структурными компонентами изучаемого конструкта.

Изучение критериальной валидности (диагностической и прогностической) является задачей будущих исследований.

Используя данные табл. 2 (среднее и стандартное отклонение), путем соответствующего преобразования можно получить z-оценки, которые достаточно легко трансформируются в удобную для исследователя стандартную шкалу.

Выводы. Впервые в отечественной организационной психологии разработана методика, диагностирующая проявления такого столь сложного и неоднозначного психологического конструкта, как «преданность организации». В основу опросника была положена авторская концепция преданности организации-работодателю, базирующаяся на результатах собственных исследований и разработках многих зарубежных и отечественных ученых.

В целом, можно отметить, что надежность и валидность экспериментальной методики «Шкала преданности организации-работодателю» являются удовлетворительными, что указывает на возможность ее использования в исследовательских целях.

Перспективы дальнейших исследований. Первостепенной задачей будущих исследований является установление групповых норм для показателей методики, а также исследование ее ретестовой надежности и критериальной валидности, что позволит использовать методику для решения прикладных задач.

Список использованных источников

1. Андрющенко О. В. Лояльность в организациях : дисс. … канд. соц. наук : 22.00.01 / Оксана Владимировна Андрющенко [Электронный ресурс]. – М., 2011. – 288 с. – Режим доступа : http://www.dissercat.com/ content/loyalnost-v-organizatsiyakh.

2. Баранская С. С. Организационная лояльность: культурно-исторический аспект / С. С. Баранская // Научные проблемы гуманитарных исследований – 2011. – № 4. – С. 76–82.

3. Баранская С. С. Методика измерения лояльности / С. С. Баранская // Психологические исследования : электронный научный журнал [Электронный ресурс]. – 2011. – № 1(15). – Режим доступа : http://www.psystudy.com/ index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html.

4. Доминяк В. И. Организационная лояльность: основные подходы / В. И. Доминяк // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 4. – С. 34–40.

5. Карамушка Л. М. Психологія відданості персоналу організації (на метеріалі діяльності банківських структур) : монографія / Л. М. Карамушка, І. А. Андрєєва. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – 212 с.

6. Лебедєва Н. Г. Основні підходи до вивчення відданості організації / Н. Г. Лебедєва // Актуальні проблеми психології. Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2012. – Ч. 36. – С. 234–238.

7. Охотницька К. Ю. Теоретичний аналіз феномену відданості організації. Підходи зарубіжних авторів / К. Ю. Охотницька // Актуальні проблеми психології. Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2012. – Ч. 32. – С. 304–308.

8. Почебут Л. Г. Оценка лояльности сотрудника к организации / Л. Г. Почебут // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 283–287.

9. Ребзуев Б. Г. Четырехслойная модель аффективной преданности: опыт применения на российской выборке / Б. Г. Ребзуев // Психологический журнал. Т. 27. – 2006. – № 2. – С. 44–59.

10. Самойленко Д. А. Имплицитные представления персонала о сотрудниках, преданных организации / Д. А. Самойленко, Н. Г. Лебедева // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (28–30 травня 2015 року, м. Кам’янець-Подільський) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Кам’янець-Подільський, 2015. – С. 64–66.

11. Dunham, R. B. Organizational commitment: The utility of an integrative definition / R. B. Dunham, J. A. Grube, M. B. Castaneda // Journal of Applied Psychology. – 1994. – Vol. 79. – № 3. – P. 370–380.
12. La Mastro, V. Commitment and perceived organizational support / V. La Mastro // National Forum Journals. – 2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://nationalforum.com.
13. Meyer, J. P. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization / J. P. Meyer, N. J. Allen, C. A. Smith // Journal of Applied Psychology. – 1993. – Vol. 78. – P. 538–551.
14. Mowday, R. T. The measurement of organizational commitment / R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter // Journ. of Vocational Behavior. – 1979. – V. 14. – № 2. – P. 224–247.

Spisok ispol'zovannyh istochnikov

1. Andrjushhenko O. V. Lojal'nost' v organizacijah : diss. … kand. soc. nauk : 22.00.01 / Oksana Vladimirovna Andrjushhenko [Elektronnyj resurs]. – M., 2011. – 288 s. – Rezhim dostupa : http://www.dissercat.com/ content/loyalnost-v-organizatsiyakh.
2. Baranskaja S. S. Organizacionnaja lojal'nost': kul'turno-istoricheskij aspekt / S. S. Baranskaja // Nauchnye problemy gumanitarnyh issledovanij – 2011. – № 4. – S. 76–82.
3. Baranskaja S. S. Metodika izmerenija lojal'nosti / S. S. Baranskaja // Psihologicheskie issledovanija : jelektronnyj nauchnyj zhurnal [Elektronnyj resurs]. – 2011. – № 1(15). – Rezhim dostupa : http://www.psystudy.com/ index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html.
4. Dominjak V. I. Organizacionnaja lojal'nost': osnovnye podhody / V. I. Dominjak // Menedzher po personalu. – 2006. – № 4. – S. 34–40.
5. Karamushka L. M. Psykholohiya viddanosti personalu orhanizatsiyi (na meteriali diyal'nosti bankivs'kykh struktur) : monohrafiya / L. M. Karamushka, I. A. Andryeyeva. – K.-L'viv : Halyts'kyy drukar, 2012. – 212 s.
6. Lebedyeva N. H. Osnovni pidkhody do vyvchennya viddanosti orhanizatsiyi / N. H. Lebedyeva // Aktual'ni problemy psykholohiyi. T. 1. Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2012. – Ch. 36. – S. 234–238.
7. Okhotnyts'ka K. Yu. Teoretychnyy analiz fenomenu viddanosti orhanizatsiyi. Pidkhody zarubizhnykh avtoriv / K. Yu. Okhotnyts'ka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. T. 1. Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2012. – Ch. 32. – S. 304–308.
8. Pochebut L. G. Ocenka lojal'nosti sotrudnika k organizacii / L. G. Pochebut // Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G. S. Nikiforova, M. A. Dmitrievoj, V. M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – S. 283–287.
9. Rebzuev B. G. Chetyrehslojnaja model' affektivnoj predannosti: opyt primenenija na rossijskoj vyborke / B. G. Rebzuev // Psihologicheskij zhurnal. T. 27. – 2006. – № 2. – S. 44–59.
10. Samojlenko D. A. Implicitnye predstavlenija personala o sotrudnikah, predannyh organizacii / D. A. Samojlenko, N. G. Lebedeva // Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi v Ukrayini : tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (28–30 travnya 2015 roku, m. Kam"yanets'-Podil's'kyy) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K.-Kam"yanets'-Podil's'kyy, 2015. – S. 64–66.
11. Dunham, R. B. Organizational commitment: The utility of an integrative definition / R. B. Dunham, J. A. Grube, M. B. Castaneda // Journal of Applied Psychology. – 1994. – Vol. 79. – № 3. – P. 370–380.
12. La Mastro, V. Commitment and perceived organizational support / V. La Mastro // National Forum Journals. – 2000 [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : http://nationalforum.com.
13. Meyer, J. P. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization / J. P. Meyer, N. J. Allen, C. A. Smith // Journal of Applied Psychology. – 1993. – Vol. 78. – P. 538–551.
14. Mowday, R. T. The measurement of organizational commitment / R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter // Journ. of Vocational Behavior. – 1979. – V. 14. – № 2. – P. 224–247.

Samoilenko, D.A. The development of a staff's organizational commitment diagnostic instrument. The article presents the results of the development and validation of the instrument to diagnose employees' commitment to the organization based on the author’s concept of organizational commitment.

Organizational commitment is defined in the context of employees' loyalty and is made up of two components: the employees' loyalty to the organization and their pro-organizational activities.

Based on the dictionary definitions, relevant scientific works and his own research, the author discusses the partly synonymous concepts of employees' organizational commitment and employees' loyalty to the organization. To the author's mind, organizational commitment is a moral measure of employees' attachment to the organization, whereas employees' loyalty to the organization is a legal measure of their attachment to the organization. The most important effect of employees' organizational commitment is minimization of the risks of their betrayal, i.e. employees' inflicting damage to the organization due to their personal interests.

The author also analyzes the results of a psychometric test of the diagnostic instrument's reliability and validity and its factor structure.

Keywords: questionnaire, organization, employee, loyalty, commitment, attachment, pro-organizational activities, reliability, validity.

Відомості про автора

Самойленко Дмитро Олександрович, науковий кореспондент лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Samoilenko, Dmytro Oleksandrovych, research correspondent, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: d_sam8246@mail.ru

Отримано 4 лютого 2016 р.
Рецензовано 11 лютого 2016 р.
Прийнято 18 лютого 2016 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Терещенко К.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ РІВНЕМ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Терещенко К.В. Взаємозв'язок толерантності педагогічних працівників із рівнем організаційного розвитку закладів освіти. У статті наведено результати емпіричного дослідження рівня розвитку видів та компонентів толерантності педагогів. Проаналізовано взаємозв'язок видів та компонентів толерантності педагогічних працівників із рівнем організаційного розвитку закладів освіти. Встановлено, що високий рівень організаційного розвитку закладів освіти є сприятливим для формування толерантності освітнього персоналу, насамперед стосовно різних вікових, ґендерних, професійних, управлінських, релігійних та етнічних груп. Виявлено прямий зв'язок між етико-нормативним, конативним, ціннісно-орієнтаційним, діяльнісно-стильовим, особистісно-смисловим компонентами толерантності педагогічних працівників і рівнем організаційного розвитку закладу освіти в цілому.

Ключові слова: толерантність, види толерантності, компоненти толерантності, організаційна зрілість, організаційний розвиток, заклади освіти.

Терещенко К.В. Взаимосвязь толерантности педагогов с уровнем организационного развития учебных заведений. В статье приведены результаты эмпирического исследования уровня развития видов и компонентов толерантности педагогов. Проанализирована взаимосвязь видов и компонентов толерантности педагогов с уровнем организационного развития учебных заведений. Установлено, что высокий уровень организационного развития учебных заведений является благоприятным для формирования толерантности образовательного персонала, прежде всего применительно к различным возрастным, гендерным, профессиональным, управленческим, религиозным и этническим группам. Обнаружена прямая связь между этико-нормативным, конативным,