

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.10>
УДК 159.99

Трофімов Андрій
Стримецька Аліна

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЛОЯЛЬНОСТІ ІЗ ЗАДОВОЛЕНІСТЮ ПРАЦЕЮ ТА ЗАХОПЛЕНІСТЮ РОБОТОЮ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Трофімов Андрій, Стримецька Аліна. Взаємозв'язок організаційної лояльності із задоволеністю працею та захопленістю роботою персоналу організацій.

Вступ. В умовах розвитку ринкової економіки проблема формування лояльності персоналу організацій є однією з ключових.

Мета. Дослідити взаємозв'язок організаційної лояльності із задоволеністю працею та захопленістю роботою персоналу організацій.

Методи: шкала організаційної лояльності Дж. Мейера і Н. Аллен; Утрехтська шкала захопленості роботою; методика «Інтегральна задоволеність працею».

Результати дослідження. Встановлено наявність статистично значущого взаємозв'язку між показниками задоволеності працею та організаційною лояльністю. Показано, що загальна лояльність має зв'язок з такими шкалами захопленості, як «енергія», «прихильність», «загальна захопленість».

Висновки. Організаційна лояльність значною мірою впливає на задоволеність працею та захопленість роботою, особливо за такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками», «задоволеність взаємостосунками з колегами», «задоволеність умовами праці» та захопленості роботою з «прихильністю».

Ключові слова: організація, лояльність, задоволеність працею, захопленість роботою, персонал організацій.

Трофимов Андрей, Стримецкая Алина. Взаимосвязь организационной лояльности с удовлетворенностью трудом и увлеченностью работой персонала организаций.

Введение. В условиях развития рыночной экономики проблема формирования лояльности персонала организации является одной из ключевых.

Цель. Исследовать взаимосвязь организационной лояльности с удовлетворенностью трудом и увлеченностью работой персонала организаций.

Методы: шкала организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен; Утрехтская шкала увлеченности работой; методика «Интегральная удовлетворенность трудом».

Результаты исследования. Установлено наличие статистически значимой взаимосвязи между показателями удовлетворенности трудом и организационной лояльностью. Показано, что общая лояльность имеет связь с такими шкалами увлеченности, как «энергия», «привязанность», «общая увлеченность».

Выводы. Организационная лояльность в значительной степени влияет на удовлетворенность трудом и увлеченность работой, особенно по таким составляющим удовлетворенности трудом, как «удовлетворенность достижениями в работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами», «удовлетворенность условиями труда» и увлеченности работой с «привязанностью».

Ключевые слова: организация, лояльность, удовлетворенность трудом, увлеченность работой, персонал организаций.

Вступ. В умовах розвитку ринкової економіки проблема формування лояльності персоналу організації є однією з ключових. У період зниження основних показників бізнесу організації змушені шукати нові шляхи підвищення ефективності діяльності і лояльності персоналу. Лояльні співробітники здатні швидше адаптуватися до мінливих умов, вони не тільки більш дисципліновані і демонструють відповідальне ставлення до своїх посадових обов'язків, а й здатні знаходити різні способи підвищення своєї роботи. Тому досить актуально постає проблема пошуку чинників, які впливають на підвищення корпоративної лояльності.

Одними із таких чинників є, на наш погляд, задоволеність і захопленість працею персоналу організації, які в свою чергу, тісно пов'язані між собою. Вивчаючи задоволеність, ми отримуємо інформацію про силу прихильності персоналу до компанії, відданості працівників своїй організації, їхнім бажанням докладати максимум зусиль в її інтересах і розділяти її цінності і цілі, тобто про корпоративну лояльність. Захопленість працею характеризується не тільки позитивним ставленням до виконуваної діяльності, але й бажанням більш активно брати участь у трудовому процесі, у той час як задоволеність працею характеризує лише емоційну оцінку своєї праці. Тим самим, незважаючи на те, що і ті, й інші співробітники отримують задоволення від праці, ті з них, хто відчуває стан захопленості, виявляються більш ефективними і активними порівняно з просто задоволеними працею співробітниками.

Дослідження проблеми організаційної лояльності, задоволеності працею та захопленості роботою в умовах сучасної економіки останнім часом привертають увагу як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників (Богоявленский, 2017; Креденцер, 2017; Липатов, & Синчук, 2015; Доминьяк, 2002; Смирнов, 2019; Федяева, 2018). Задоволеність працею може визначатися як позитивне (чи негативне) оцінне судження, яке кожен робить відносно своєї роботи або робочої ситуації (Weiss, 2002). А з іншого боку, задоволеність працею може бути визначена як радісний чи позитивний емоційний стан, що впливає з оцінки роботи або досвіду роботи (Naumann, Widmier, & Jackson, 2000). Задоволеність працею (job satisfaction) – емоційний стан, що відбиває сприятливу емоційну реакцію на місце роботи. Задоволеність працею відрізняється від лояльності, тому що «лояльність підкреслює прихильність до організації, в той час як задоволеність працею підкреслює певне завдання, під час якого службовець виконує свої обов'язки» (Mowday, Steers, & Porter, 1979, 226). Задоволеність працею – ситуативна змінна, в той час як організаційна лояльність – більш стійка (Widmier, Naumann, & Jackson, 2000). Іноді виділяють зовнішню і внутрішню задоволеність. Зовнішня задоволеність виходить з оцінки винагород, одержуваних працівником від начальства або організації, які можуть мати форму визнання (схвалення), статусу, компенсації, просування тощо. Внутрішня задоволеність виходить з оцінки, сприймається як винагорода фактичного виконання роботи і переживання почуття досягнення, самоактуалізації або ідентичності з завданнями (Herrbach, & Mignonas, 2004).

Задоволеність і лояльність взаємно впливають одна на одну. При цьому вплив задоволеності на лояльність значно більший, ніж навпаки (Arnold, & Feldman, 1982).

Разом із тим, аналіз задоволеності працею та захопленості роботою як факторів впливу на організаційну лояльність, на нашу думку, був не достатньо відображений у вітчизняній психології.

Мета дослідження: дослідити взаємозв'язок організаційної лояльності із задоволеністю працею та захопленістю роботою персоналу організацій (на прикладі будівельної компанії).

Методи та організація дослідження. Для проведення дослідження було використано наступні методики: «Шкала організаційної лояльності» (Organizational Commitment Scale) (Allen, & Meyer, 1990); «Утрехтська шкала захопленості роботою (UWES)», адаптація Д. А. Кутузової (Schaufeli & Bakker, 2010); методика «Інтегральна задоволеність працею» (Фетискин, Козлов, & Мануйлов, 2009). Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS.

Емпіричне дослідження було проведено у 2020 році на базі будівельної компанії ТОВ «БК «Маркетбуд». Вибірка складала 52 співробітники, а саме керівники (16 осіб) та спеціалісти (32 особи).

Дослідження проводилось у два етапи.

На першому етапі за допомогою «Шкали організаційної лояльності» (Allen, & Meyer, 1990) було проаналізовано загальний рівень лояльності в компанії та її види (афективна, продовжена і нормативна). За допомогою методики «Інтегральна задоволеність працею» (Фетискин, Козлов, & Мануйлов, 2009) було оцінено рівень задоволеності працею за загальним показником та за її складовими (інтерес до праці, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємостосунками з колегами, задоволеність взаємостосунками з керівництвом,

рівень очікувань у професійній діяльності, надання переваги виконанню роботи, а не високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність). За методикою «Утрехтська шкала захопленості роботою (UWES)», адаптація Д. А. Кутузової (Schaufeli, & Bakker, 2010), проаналізовано загальний рівень захопленості роботою персоналом та її шкали (енергія, прихильність, поглинання).

На другому етапі був досліджений власне взаємозв'язок між рівнем організаційної лояльності та рівнем задоволеності працею і захопленості роботою персоналу даної організації.

Результати дослідження та їх обговорення. Що стосується організаційної лояльності, то результати дослідження показали, що найбільш поширеним серед співробітників є тип афективної лояльності (табл. 1). Цей тип характеризує емоційну прихильність людей до організації, засновану на збігу особистих цілей і цінностей співробітника з організаційними цілями і цінностями. Чим більше збіг, тим вище прихильність. Очевидно, що повного збігу домогтися неможливо, але прийняття основних ціннісних установок організації дозволяє співробітникам ідентифікувати себе з організацією, на емоційному рівні оцінювати її як щось «своє», «близьке». Як правило, в якості бажаного типу організаційної прихильності дослідники та експерти розглядають саме афективну прихильність.

Таблиця 1

Рівень організаційної лояльності персоналу організацій

Субшкали організаційної лояльності	Середнє нормативне значення	Значення групи	Стандартне відхилення	Відхилення по групі
Афективна	4,1	5,1	1,26	1,07
Продовжена	3,9	4,3	1,16	1,24
Нормативна	3,8	4,2	1,48	1,19
Загальна лояльність	4,0	4,5	1,12	1,0

Нормативна прихильність характеризується відносинами людина-організація, заснованими на морально-етичних переконаннях. Співробітник залишається в організації з почуття відповідальності перед керівниками і колегами. Деякими авторами даний тип прихильності розглядається як психологічний тиск з боку організації. Іншими словами, в організації створюються умови для формування прихильності, засновані на сприйнятті співробітником міри того, як організація оцінює його зусилля і дбає про його добробут. На ступінь нормативної прихильності впливають і стосунки в колективі: якщо на роботі в людини склалися дружні неформальні міжособистісні стосунки з колегами, показники за даним типом прихильності будуть вище.

Аналіз результатів також показав, що показники продовженої лояльності для керівників і спеціалістів відрізняються і становлять 3,85 і 4,32 відповідно (рис. 1).

Продовжена лояльність у своїй основі має розуміння співробітником наслідків, до яких може призвести його відхід з організації. І це не завжди передусім матеріальні втрати. Співробітники сприймають як перевагу продовження роботи в компанії, усталену систему міжособистісних відносин і розподілу ролей. Ясність в міжособистісних відносинах і передбачуваність рольової поведінки колег є для людини психологічно комфортними. Таким чином, в основі даного типу прихильності лежить не прийняття цінностей компанії (як у випадку з афективною прихильністю), не зобов'язання перед менеджментом і колегами (як у випадку з нормативною прихильністю), а раціональний розрахунок наявних переваг та потенційних втрат.

У даному випадку менший показник продовженої лояльності для керівників обґрунтований тим, що з їх рівнем професійних знань і досвіду вони можуть розраховувати на аналогічні посади зі схожими умовами оплати. Але даний показник компенсують дуже високі показники керівників щодо афективної прихильності.

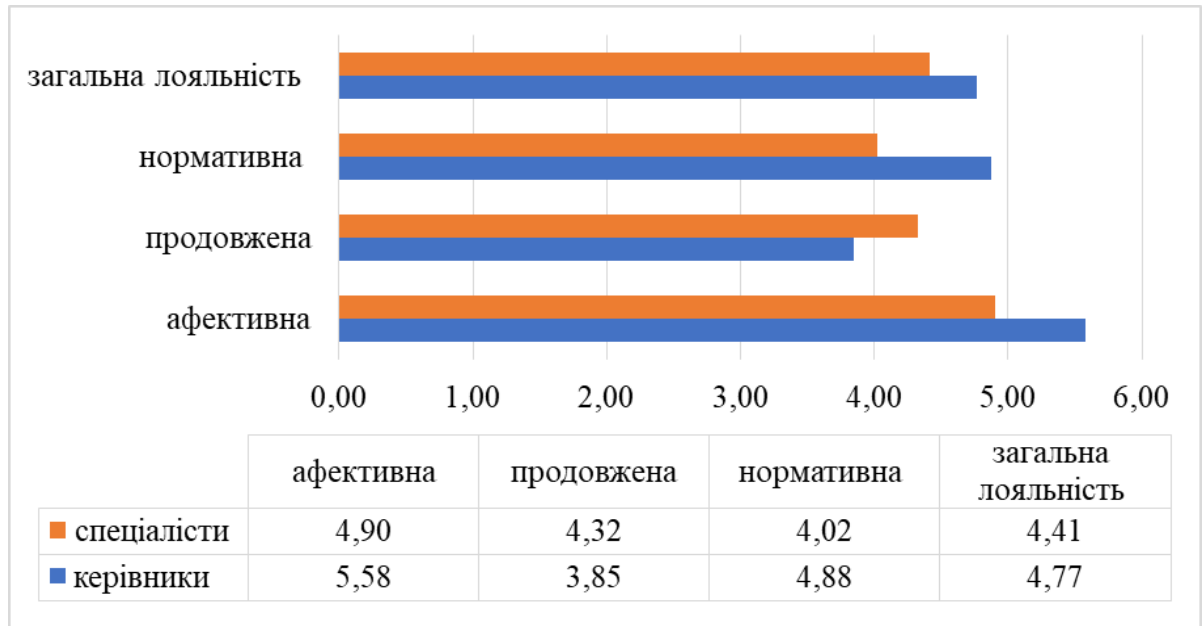


Рис. 1. Рівень організаційної лояльності у керівників і спеціалістів

У дослідженні афективна прихильність для спеціалістів склала 4,9, для керівників – 5,58. Більш високі показники керівників дають уявлення про те, що вони не стільки на емоційному рівні поділяють мету організації, скільки прагнуть насправді зробити свій внесок в їх втілення в життя, маючи для цього можливості і ресурси. На відміну від спеціалістів, що не володіють ними в такому ж обсязі.

Загальна лояльність у спеціалістів складає 4,41, у керівників 4,77. Це говорить про те, що керівники більш лояльні до організації ніж спеціалісти.

Так само слід зазначити, що розглянуті вище типи прихильності функціонують не за принципом «або-або», а існують у кожного працівника в різних пропорціях. Проведене дослідження виявило пропорційне співвідношення типів прихильності і визначило афективну прихильність як домінуючий тип для даної організаційної культури.

Рівень загальної лояльності для групи складає 4,5, і цей показник вищий від середнього нормативного значення, отже, корпоративна лояльність цієї організації на достатньому рівні.

Результати дослідження задоволеності працею представлені в табл. 2. Числові коефіцієнти оцінки задоволеності виражені у відсотковому співвідношенні (% від максимального значення показника).

Таблиця 2

Рівень задоволеності працею персоналу організацій

Складові задоволеності працею	%
Інтерес до роботи	63,1
Задоволеність досягненнями у роботі	82,1
Задоволеність взаємовідносинами з колегами	89,6
Задоволеність взаємовідносинами з керівником	73,2
Рівень очікувань у професійній діяльності	48,1
Перевага виконуваної роботи високому заробітку	65,4
Задоволеність умовами праці	87,2
Професійна відповідальність	61,5
Загальна задоволеність працею	69,3

Згідно з результатами «Інтегральної методики задоволення працею», рівень задоволеності працею – високий. Деякі складові, наприклад, рівень очікувань у професійній діяльності мають середній показник (48,1 %). Найвищі показники за такими складовими задоволеності працею, як: задоволеність відносинами з колегами (89,6 %), задоволеність умовами праці (87,2 %) та задоволеність досягненнями у роботі (82,1%).

Проте порівняння рівня задоволеності працею у спеціалістів і керівників показало суттєві відмінності (рис. 2). Спеціалісти переважно задоволені умовами праці (84,2 %) і взаємовідносинами з колегами (88,8 %), але показник рівня очікувань у професійній діяльності низький, нижче за середній (41,7 %). У керівників цей показник значно вище, і становить 62,2 %, що відповідає високому рівню задоволеності.

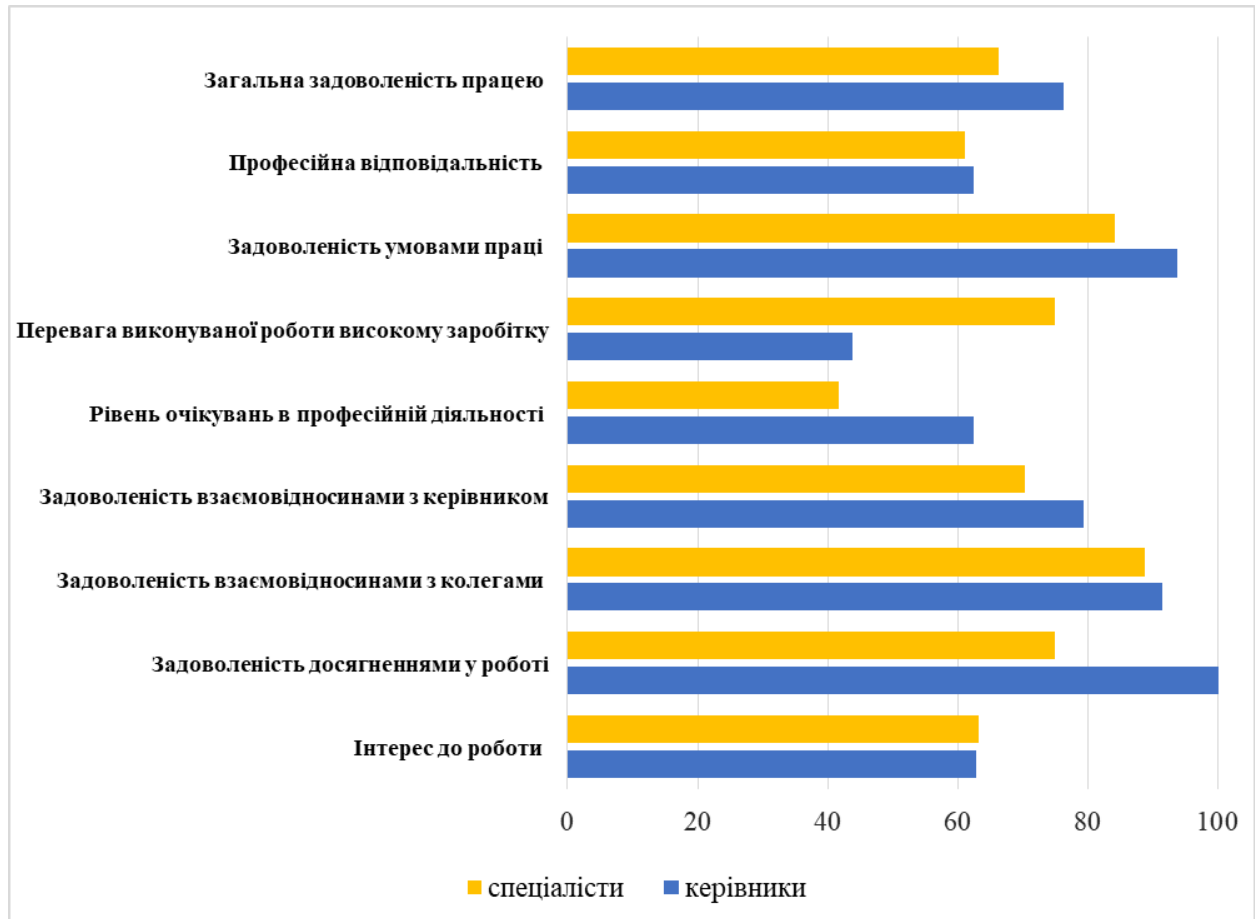


Рис. 2. Рівень задоволеності працею у спеціалістів і керівників

Професійні очікування можна визначити як прогностичну спроможність уявлень особистості, що базується на її усвідомленні і зіставленні власних індивідуальних особливостей, можливостей, бажань, а також перебуває під впливом неусвідомлених установок, які певною мірою формуються у соціальному середовищі та мають відображення у професійному самовизначенні і зростанні фахівця.

Аналізуючи теоретичні погляди на проблему очікувань у психологічній науці, можна зробити висновки, що залежно від індивідуальних особливостей та оточуючих соціальних чинників особистість, яка перебуває у процесі досягнення мети, а саме на етапі її первинної професіоналізації, очікує на відповідний результат власних дій і намагається його уявно передбачити. Зміст професійних очікувань фахівця певною мірою залежить від таких його якостей, як віра в ефективність власних зусиль, впевненість у собі, сила мотивації, бажань, емоційного забарвлення під час очікування. Окрім цього, велику роль у формуванні

професійних очікувань особистості відіграють її установки, ціннісні орієнтації, рольові чинники.

Низький рівень за показником «перевага виконуваної роботи високому заробітку» (43,8 %), говорить про те, що, все таки, для особи, яка досягла кар'єрного рівня керівника, важливим аспектом є високий заробіток. Тоді як у спеціалістів цей показник спостерігається на досить високому рівні – 75 %. Для спеціалістів важливішим є зміст роботи, інтерес до роботи, умови праці тощо (див. рис. 2).

Показники задоволеності роботою у керівників помітно вищі майже за всіма компонентами, так само і загальний рівень задоволеності вище, ніж у спеціалістів, 76,3% і 66,2% відповідно. Цей факт, на наш погляд, можна пояснити тим, що з підвищенням на посаді у співробітника зростає задоволеність оплатою праці, його значущість в організації, досягнення у роботі, що позитивно позначається на загальному рівні задоволеності працею.

Щодо рівня захопленості роботою, то результати дослідження показали більш високі показники у керівників, ніж у спеціалістів, що узгоджується з загальними принципами керівництва. Жоден з показників не сягнув максимального рівня, проте всі показники перебувають у нейтральній середній зоні (табл. 3).

Таблиця 3

Рівень захопленості роботою персоналу організацій

Шкали захопленості роботою	Показники у персоналу в цілому	Показники у керівників	Показники у спеціалістів
Енергія	4,3	4,5	4,2
Прихильність	4,6	4,7	4,5
Поглинання	4,4	4,7	4,2
Загальна захопленість	4,4	4,6	4,3

За трьома шкалами захопленості роботою («енергія», «прихильність» та «поглинання») маємо майже однакові середні результати. Отже, це говорить про те, що співробітники характеризуються середнім рівнем фізичної і психічної стійкості під час роботи, готовністю докладати зусилля і не відступати перед труднощами, які виникають на роботі. Персонал бере активну участь у своїй роботі і має помірне почуття значущості, натхнення та гордості за неї. Співробітники достатньо занурені та сконцентровані на роботі.

Для більш детального аналізу розглянемо взаємозв'язок компонентів задоволеності працею персоналу організацій та їх організаційної лояльності (афективної, продовженої, нормативної та загальної) (табл. 4). Для цього було здійснено кореляційний аналіз за коефіцієнтом Спірмена.

Так, отримані дані свідчать про те, що існує взаємозв'язок ($p < 0,001$) між показниками задоволеності праці та організаційною лояльністю.

Так, показник «афективна лояльність» позитивно корелює з такими складовими задоволеності працею, як «інтерес до роботи» ($r = 0,175$, $p < 0,05$), «задоволеність досягненнями у роботі» ($r = 0,720$, $p < 0,001$), «задоволеність взаємовідносинами з колегами» ($r = 0,598$, $p < 0,01$), «задоволеність взаємовідносинами з керівником» ($r = 0,33$, $p < 0,05$), «задоволеність умовами праці» ($r = 0,597$, $p < 0,01$), «загальна задоволеність працею» ($r = 0,446$, $p < 0,01$).

Показник «продовжена лояльність» має статистично значущі зв'язки із такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями у роботі» ($r = 0,432$, $p < 0,01$), «задоволеність взаємовідносинами з колегами» ($r = 0,503$, $p < 0,01$), «задоволеність умовами праці» ($r = 0,424$, $p < 0,01$), «загальна задоволеність працею» ($r = 0,129$, $p < 0,05$).

Показник «нормативна лояльність» позитивно корелює із такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями у роботі» ($r = 0,431$, $p < 0,01$),

«задоволеність взаємовідносинами з колегами» ($r = 0,233$, $p < 0,05$), «задоволеність умовами праці» ($r = 0,351$, $p < 0,01$), «загальна задоволеність працею» ($r = 0,147$, $p < 0,05$).

Таблиця 4

Взаємозв'язок між задоволеністю працею персоналу організації та його організаційною лояльністю

Складові задоволеності працею	Субшкали організаційної лояльності			
	Афективна лояльність	Продовжена лояльність	Нормативна лояльність	Загальна лояльність
Інтерес до роботи	0,172*	-0,393	-0,171	-0,122
Задоволеність досягненнями у роботі	0,720***	0,432**	0,431**	0,552**
Задоволеність взаємовідносинами з колегами	0,598**	0,503**	0,233*	0,474**
Задоволеність взаємовідносинами з керівником	0,333*	0,092	-0,161	-0,029
Рівень очікувань в професійній діяльності	-0,139	-0,118	-0,108	-0,225*
Перевага виконуваної роботи високому заробітку	0,131	0,110	0,046	0,185*
Задоволеність умовами праці	0,597**	0,424**	,351*	,458**
Професійна відповідальність	0,053	-0,114	0,103	0,066
Загальна задоволеність працею	0,446**	0,129*	0,147*	0,212**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Показник «загальна лояльність» має статистично значущі зв'язки із такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями у роботі» ($r = 0,552$, $p < 0,01$), «задоволеність взаємовідносинами з колегами» ($r = 0,474$, $p < 0,01$), «перевага виконуваної роботи високому заробітку» ($r = 0,185$, $p < 0,05$), «задоволеність умовами праці» ($r = 0,458$, $p < 0,01$), «загальна задоволеність працею» ($r = 0,212$, $p < 0,05$).

Досить цікавим виявився зв'язок «загальної лояльності» та «рівня очікувань у професійній діяльності» ($r = -0,225$, $p < 0,05$), який говорить про те, що корпоративна лояльність зменшує рівень очікувань у професійній діяльності працівників. Очевидно, це пов'язано з тим, що «рівень очікувань у професійній діяльності» значною мірою залежать не тільки від організаційної культури, а й від інших вагомих чинників.

Отже, можна цілком упевнено стверджувати, що задоволеність працею персоналу впливає на організаційну лояльність. Тобто чим більша задоволеність результатами праці, умовами праці та взаємостосунками в колективі з колегами та керівниками, тим вищий рівень організаційної лояльності.

Для встановлення взаємозв'язку організаційної лояльності і захопленістю роботою також був здійснений кореляційний аналіз, у ході якого було встановлено статистичну залежність між показниками лояльності і показниками захопленості (табл. 5).

Таблиця 5

Взаємозв'язок між захопленістю роботою та організаційною лояльністю персоналу організацій

Субшкали організаційної лояльності	Шкали захопленості роботою			
	Енергія	Прихильність	Поглинання	Загальна захопленість
Афективна	0,719**	0,693**	0,625*	0,714**
Продовжена	0,355	0,608*	0,216	0,382
Нормативна	0,357	0,618*	0,313	0,493
Загальна лояльність	0,572*	0,757**	0,477	0,623*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Так, показник «афективна лояльність» позитивно корелює з такою шкалою захопленості, як «енергія» ($r = 0,719$, $p < 0,01$), «прихильність» ($r = 0,693$, $p < 0,01$), «поглинання» ($r = 0,625$, $p < 0,05$), «загальна захопленість» ($r = 0,714$, $p < 0,01$).

Показник «продовжена лояльність» має статистично значущі зв'язки з такою шкалою захопленості, як «прихильність» ($r = 0,608$, $p < 0,05$).

Показник «нормативна лояльність» позитивно корелює зі шкалою захопленості «прихильність» ($r = 0,618$, $p < 0,05$).

Загальна лояльність має статистично значущі зв'язки з такими шкалами захопленості, як «енергія» ($r = 0,572$, $p < 0,05$), «прихильність» ($r = 0,757$, $p < 0,01$), «загальна захопленість» ($r = 0,623$, $p < 0,05$).

Отже, можна говорити про те, що захопленість роботою і організаційна лояльність – пов'язані поняття, тобто чим вище захопленість роботою, тим вищий рівень лояльності персоналу організацій.

Висновки. Дослідження показало, що задоволеність працею та захопленість роботою персоналу організацій значною мірою впливають на організаційну лояльність, особливо за такими складовими задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками зі співробітниками», «задоволеність взаємостосунками з колегами», «задоволеність умовами праці», а захопленість роботою корелює з «прихильністю».

Отримані дані доводять, що важливу роль у розвитку організаційної лояльності та її впливу на ефективність діяльності персоналу організацій, в тому числі й на задоволеність працею і захопленість роботою, відіграє управлінська складова.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці психологічних технологій щодо підвищення організаційної лояльності працівників з урахуванням виявлених закономірностей.

Література

1. Богоявленский, О. В. (2017). Формирование лояльности персонала в условиях концепции внутреннего маркетинга. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 59, 216–224.
2. Доминьяк, В. И. *Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации*. Дисс. канд. психол. наук. Санкт-Петербург.
3. Креденцер, О.В. (2017). Вплив організаційної культури на рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2–3 (9–10), 77–85.
4. Липатов, С. М., & Синчук, Х. И. (2015). Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций). *Организационная психология*, 4, 6–28.
5. Смирнов, П. С. (2019). Вовлеченность персонала: типы, уровни проявления и связи с практиками управления человеческими ресурсами. *Организационная психология*, 1, 81–95.
6. Федяева, И. Ю. (2018). Взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников предприятия. *Вестник Вятского государственного университета*, 4, 139–146.
7. Фетискин, Н. П. (2009). Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва : Психотерапия.

8. Allen, N., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
9. Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350–360.
10. Herrbach, O., & Mignonac, K. (2004). How organisational image affects employee attitudes. *Human Resource Management Journal*, 14 (4), 76–88.
11. Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
12. Schaufeli, W., & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. Bakker, M. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (5–24). Psychology Press.
13. Weiss, Howard M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194.
14. Widmier, Scott M., Donald W. Jackson, Jr., & Earl Naumann (2000). Examining the Relationship Between work Attitudes and Propensity to Leave Among Expatriate Salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 20(4), 227–241.

References

1. Bogojavlenskij, O. V. (2017). Formirovanie lojalnosti personala v uslovijah koncepcii vnutrennego marketinga [Formation of Staff Loyalty in the Context of the Internal Marketing Concept]. *Visnik ekonomiki transportu i promislovosti*, 59, 216–224 [in Russian].
2. Dominjak, V. I. *Organizacionnaja lojalnost: model realizacii ozhidaniy rabotnika ot svoej organizacii* [Organizational Loyalty: A Model for Fulfilling Employee Expectations from Their Organizations]. Diss. kand. psihol. nauk. Sankt-Peterburg [in Russian].
3. Kredentser, O.V. (2017). Vplyv orhanizatsiinoi kultury na riven zadovolenosti pratseiu personalu osvityvnykh orhanizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Effects of Organizational Culture On Employee Job Satisfaction in Educational Organizations in Conditions of Social Tension]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 2–3 (9–10), 77–85 [in Ukrainian].
4. Lipatov, S. M., & Sinchuk, H. I. (2015). Socialno-psihologicheskie faktory organizacionnoj priverzhennosti sotrudnikov (na primere kommercheskih organizacij) [Socio-Psychological Factors in Employee Organizational Commitment (A Case of Commercial Organizations)]. *Organizacionnaja psihologija*, 4, 6–28 [in Russian].
5. Smirnov, P. S. (2019). Vovlechnennost personala: typy, urovni proyavleniya i svyazi s praktikami upravleniya chelovecheskimi resursami [Employee Engagement: Types, Levels and Links with Human Resource Management Practices]. *Organizacionnaja psihologija*, 1, 81–95 [in Russian].
6. Fedjaeva, I. Ju. (2018). Vzaimosvjaz professionalnoj motivacii i udovletvorennosti trudom rabotnikov predpriyatija [The Relationship between Enterprise Personnel Job Motivation and Job Satisfaction]. *Vestnik Vjatskogo gosudarstvennogo universiteta*, 4, 139–146 [in Russian].
7. Fetiskin, N. P. (2009). Socialno-psihologicheskaja diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp [Socio-Psychological Assessment of Personality and Small Group Development Levels]. Moskva : Psihoterapija [in Russian].
8. Allen, N., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
9. Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350–360.
10. Herrbach, O., & Mignonac, K. (2004). How organisational image affects employee attitudes. *Human Resource Management Journal*, 14 (4), 76–88.
11. Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
12. Schaufeli, W., & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. Bakker, M. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (5–24). Psychology Press.
13. Weiss, Howard M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194.
14. Widmier, Scott M., Donald W. Jackson, Jr., & Earl Naumann (2000). Examining the Relationship Between Work Attitudes and Propensity to Leave Among Expatriate Salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 20(4), 227–241.

Trofimov, Andrii, Strymetska, Alina. The relationship between staff organizational loyalty and job satisfaction and enthusiasm.

Introduction. In a market economy, staff organizational loyalty is one of the key challenges.

Aim. To explore the relationship between staff organizational loyalty and their job satisfaction and enthusiasm.

Methods: J. Meyer and N. Allen Scale of Organizational Loyalty, Utrecht Scale of Work Enthusiasm, and Integral Job Satisfaction questionnaire.

Results. *There is a statistically significant relationship between staff job satisfaction and organizational loyalty. Overall staff organizational loyalty has been shown to relate with such scales of work enthusiasm as "energy", "commitment", and "general enthusiasm".*

Conclusions. *Staff organizational loyalty significantly correlates with staff job satisfaction (in particular, with such components of job satisfaction as job achievement satisfaction, colleagues relationship satisfaction, and work conditions satisfaction) and work enthusiasm (in particular, with staff organizational commitment).*

Key words: organization, loyalty, job satisfaction, work enthusiasm, staff.

Відомості про авторів

Трофімов Андрій Юрійович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології розвитку, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна.

Trofimov, Andrii Yuriiovych, PhD, Associate Professor, Department of Psychology, Taras Shevchenko Kyiv National University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: trofim060468@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2207-7100>

Стримецька Аліна Володимирівна, ТОВ «Спецвисотбуд», директор з управління персоналом, ТОВ «БК «Маркетбуд», заступник директора з фінансів.

Strymetska, Alina Volodymyrivna, LLC "Spetsvisotbud", director on personnel management, LLC BC "Marketbud", Deputy Director of Finance.

E-mail: alina.strymetska@gmail.com

Отримано 17 червня 2020 р.

Рецензовано 1 липня 2020 р.

Прийнято 6 липня 2020 р.