

К вопросу о предпосылках организационной лояльности

Доминяк Владислав Игоревич
Санкт-Петербургский государственный политехнический университет
Санкт-Петербург, info@dominiak.ru

Внимание к организационной лояльности в последнее время усиливается. В связи с этим актуальным остается и вопрос о ее предпосылках.

В качестве предпосылок организационной лояльности разными исследователями рассматривалось множество различных переменных. К таким переменным можно отнести персональные переменные:

- пол (например, Angle, Perry, 1981; Colbert, Kwon, 2000; Marchiori, Henkin, 2004);
- семейное положение (Behkhoff, 1997);
- возраст (например, Savery, Syme, 1996; Herrbach, Mignonac, 2004; Raja, Johns, Ntalianis, 2004; Marchiori, Henkin, 2004);
- занимаемая должность (например, Sheldon, 1971; Luchak, Gellatly, 2001; Витман, 2004);
- уровень образования (например, Steers, 1977; Angle, Perry, 1981; Mathieu, Zajac, 1990;);
- стаж работы (например, Cohen, Kirchmeyer, 1995; Savery, Syme, 1996; Colbert, Kwon, 2000; Herrbach, Mignonac, 2004).

Многие исследователи приходили к выводу, что соответствие ценностей человека и организации приводит к увеличению лояльности (Chatman, 1989a, 1989b, 1991; Caldwell, O'Reilly, 1990; O'Reilly, Chatman, Caldwell, 1991; Miller, Woehr, Hudspeth, 2001; Finegan, 2000; Dubin, Champoux, Porter, 1975; Riordan и др., 2001; Магура, 1999). Были обнаружены связи организационной лояльности с:

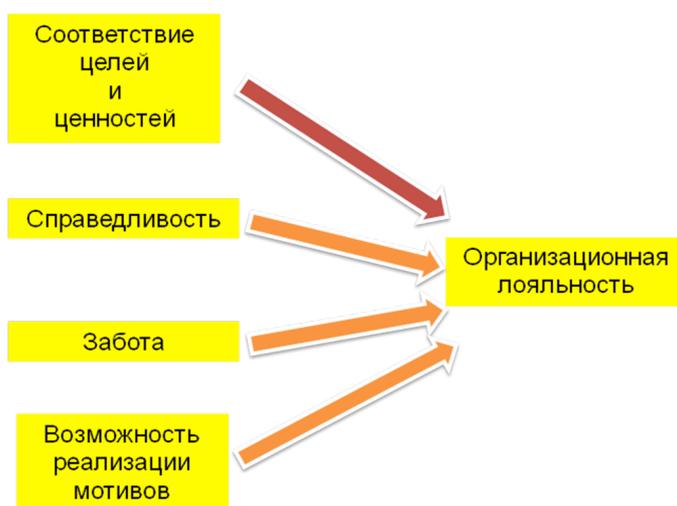
- потребностью в достижении (Jans, 1989);
- мотивацией достижения (Шиков, 2004);
- уровнем удовлетворенности потребностей (Витман, 2004);
- мотивацией к обучению (Cunningham, Mahoney, 2004);
- суммарным мотивационным потенциалом (Bateman, Strasser, 1984);
- самоуважением (Pierce, Gardner, 2004; Raja, Johns, Ntalianis, 2004);
- ощущением ответственности за организацию (Jans, 1989);
- нейротизмом, добросовестностью, чувствительностью к справедливости, локусом контроля (Raja, Johns, Ntalianis, 2004);
- зависимостью от организации, значимостью организации для работника (Dornstein, Matalon, 1989);
- готовностью помогать (Bishop, Scott, 1997) и другими.

К системным (организационным) предпосылкам относили:

- вознаграждение за работу (Benkhoff, 1997; Mottaz, 1988; O'Driscoll, Randall, 1999; Rhoades, Eisenberger, Armeli, 2001; Hrebiniak, Alluto, 1973; McElroy, Morrow, 1993; Luchak, Gellatly, 2001);
- лидерское поведение (Bateman, Strasser, 1984; Jans, 1989; Chieffo, 1991; Benkhoff, 1997; Kim, 1999; Rhoades, Eisenberger, Armeli, 2001; Karrasch, 2003; Витман, 2004, Walumbwa и др., 2004);
- восприятие внешнего престижа (Herrbach, Mignonac, 2004);

- использование навыков работника (Aryee, Wyatt, 1991);
- ориентацию на обучение (Farrell, 1999);
- уровень полномочий и участие в принятии решений (Morris, Steers, 1980, Laschinger и др., 2002);
- разнообразие работ и интерес к работе (Steers, 1977; Buchanan, 1974; Dornstein, Matalon, 1989; Jans, 1989; Colbert, Kwon, 2000);
- субъективную оценку сотрудником уровня собственной свободы, автономии (Steers, 1977; Jans, 1989);
- организационную поддержку (например, Brunetto, Farr-Wharton, 2002; Gasper и др., 2002; LaMastro, 2002; Meyer и др., 2002; Fuller и др., 2003; Allen, Shore, Griffeth, 2003; Bishop и др., 2005; Self, Holt, Schaninger, 2005);
- организационную справедливость (например, Viswesvaran, Ones, 2002; Kim, 1999; Colquitt и др., 2001; Colquitt, Noe, Jackson., 2002);
- ролевой конфликт (Hrebieniak, Alluto, 1973; Billingsley, Cross, 1992; Byung, 2003);
- восприятие организационного успеха (Hrebieniak, Alluto, 1973);
- реализацию ожиданий (Reilly и др., 1981; Arnold, Feldman, 1982; Michaels, Spector, 1982; Stumpf, Hartman, 1984; Sager, Johnston, 1989; Aryee, Wyatt, 1991; Wanous и др., 1992; Iverson, Roy, 1994; Major и др., 1995; Beck, Wilson, 1995; Kim, 1999; Naumann, Widmier, Jackson, 2000) и другие [5].

В предыдущих работах мы рассматривали в качестве одной из возможных предпосылок субъективную оценку работником возможности реализации актуальных для него мотивов профессиональной деятельности в организации, а также предложили методику для определения показателя возможности реализации мотивов [2, 3, 4, 5]. На основании анализа существующих исследований предпосылок организационной лояльности, а также на основании полученных нами результатов, мы выдвинули предположение о ключевых предпосылках организационной лояльности, к которым были отнесены: соответствие целей и ценностей сотрудника и организации, субъективная оценка сотрудником заботы организации о своих работниках, субъективная оценка работником справедливости организации и оценка возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации (рис. 1).



В настоящем докладе мы представляем результаты дальнейшего исследования прогностических возможностей модели в части, касающейся оценки работником возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации, и соответствующей методики на различных выборках.

Исходные данные были получены в рамках выполнения выпускных квалификационных работ Серебряковой И.Ю. [6], Тетеревым С.В. [7], Щербаком К.М. [9], Теткиной М.С. [8], Бычковой Я.С. [1], а также в результате наших самостоятельных исследований.

В качестве метода анализа данных используется множественный регрессионный анализ (МРА). Независимыми переменными выступают шкалы опросника «Возможность реализации мотивов» (ВРМ), в качестве зависимой переменной рассматривается организационная лояльность, измеренная с помощью методики «Organizational Commitment Questionnaire» Л. Портера и его коллег в собственном адаптированном варианте [5].

Первое исследование было проведено на выборке научных сотрудников одного из научно-производственных объединений Санкт-Петербурга (n=40, 18 мужчин и 22 женщины в возрасте от 18 до 63 лет). Коэффициент множественной корреляции составил 0,89 (F=5,96; p=0,000061), коэффициент множественной детерминации 0,79. Таким образом, оценки возможности реализации мотивов профессиональной деятельности способны объяснить до 79% дисперсии организационной лояльности, что позволяет говорить о довольно высокой прогностической способности методики. Наибольшим весом в прогнозе организационной лояльности для этой выборки обладают удовлетворение от процесса деятельности ($\beta = 0,86$; p<0,01), ощущение успеха ($\beta = 0,77$; p<0,05) и ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений ($\beta = 0,38$; p<0,05). В этом исследовании также были получены и значимые корреляции с оценками заботы (r=0,51; p<0,01) и справедливости организации по отношению к своим сотрудникам (r=0,49; p<0,01), что может служить косвенным свидетельством в пользу представленной модели. Коэффициент корреляции итогового показателя ВРМ с организационной лояльностью составил 0,49 (p=0,001).

Еще одно исследование проводилось на выборке работников одной из высокотехнологичных производственных компаний Санкт-Петербурга (n=22). Коэффициент множественной корреляции оказался равен 0,95 (F=3,8; p<0,05), коэффициент множественной детерминации равен 0,9. Таким образом, оценки возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации оказались способны объяснить до 90% дисперсии организационной лояльности. Наиболее весомыми в прогнозе организационной лояльности оказались ощущение успеха ($\beta = 0,6$; p<0,05), ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений ($\beta = -0,42$; p<0,01), общение с коллегами ($\beta = 0,4$; p<0,05), материальный достаток ($\beta = -0,32$; p<0,05), ощущение стабильности, надежности ($\beta = -0,32$; p<0,05) и азарт соревнования ($\beta = -0,39$; p<0,05). Коэффициент корреляции итогового показателя ВРМ с организационной лояльностью составил 0,43 (p<0,05). На основании полученных результатов можно сделать вывод о появлении еще одного свидетельства в пользу модели.

Особый интерес вызывает исследование служителей и работников Санкт-Петербургских приходов Русской Православной Церкви (священники и диаконы, псаломщики, свещницы, певчие хора, работники приходской трапезной) (n=34). Коэффициент множественной корреляции составил 0,86 (F=3,55; p=0,006), коэффициент множественной детерминации равен 0,75. Таким образом, оценки возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в рамках прихода позволяют объяснить до 75% организационной лояльности, что является еще одним свидетельством в пользу модели. В

данном случае, наиболее весомыми в построении прогноза организационной лояльности оказались удовлетворение от процесса деятельности ($\beta = 0,65$; $p < 0,05$), ощущение стабильности, надежности ($\beta = 0,62$; $p < 0,05$), ощущение собственной полезности, служение людям ($\beta = -0,42$; $p < 0,05$) и ощущение успеха ($\beta = 0,39$; $p < 0,05$). Коэффициент корреляции итогового показателя ВРМ с организационной лояльностью составил 0,44 ($p < 0,01$).

Для выборки специалистов различных организаций Санкт-Петербурга, получающих дополнительное образование в области менеджмента ($n=34$) коэффициент множественной корреляции составил 0,85 ($F=2,99$; $p=0,015$), коэффициент множественной детерминации равен 0,71. Таким образом, оценки возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации способны объяснить до 71% дисперсии организационной лояльности, следовательно, мы получили еще одно свидетельство в пользу модели. Наиболее весомым мотивом профессиональной деятельности в данном случае оказалось ощущение успеха ($\beta = 0,65$; $p < 0,05$). Коэффициент корреляции итогового показателя ВРМ с организационной лояльностью составил 0,74 ($p < 0,001$).

Для выборки специалистов проектной организации ($n=30$, работники в возрасте от 18 до 50 лет, с общим стажем работы от 1 года до 18 лет и со стажем работы в данной организации – от 5 месяцев до 5 лет) коэффициент множественной корреляции составил 0,79, однако F-критерий Фишера не позволяет говорить о статистической значимости этого коэффициента ($F=1,5$; $p=0,22$), коэффициент множественной детерминации 0,62. В данном случае, инструкция в опроснике ВРМ была изменена и выглядела следующим образом: «Дайте, пожалуйста, оценку того, насколько организация, в которой Вы работаете, способствует реализации каждого из перечисленных мотивов в настоящее время для своих работников». Коэффициент корреляции итогового показателя ВРМ с организационной лояльностью составил 0,37 ($p < 0,05$). Можно видеть, что сила связи итогового показателя ВРМ с измененной инструкцией с организационной лояльностью также оказалась ниже, чем в предыдущих исследованиях.

Еще в одном исследовании с измененной инструкцией («Оцените, пожалуйста, возможность реализации каждого из представленных ниже мотивов профессиональной деятельности в Вашей организации») приняли участие 111 человек из различных организаций России и Украины (34% мужчины, 66% женщины). Результаты множественного регрессионного анализа выглядят следующим образом: коэффициент множественной корреляции равен 0,59 ($F=3,41$; $p=0,000128$), коэффициент множественной детерминации равен 0,35. Таким образом, оценки возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации вообще способны объяснить лишь 35% дисперсии организационной лояльности. Можно утверждать, что обобщенная оценка возможности реализации мотивов снижает прогностическую способность модели. В то же время связь между итоговым показателем ВРМ и организационной лояльностью остается довольно высокой ($r=0,54$; $p < 0,001$). В этом исследовании производилась и оценка значимости мотивов профессиональной деятельности для работника. Нами была выдвинута гипотеза о взаимосвязи различий в оценках значимости и возможности реализации мотивов с организационной лояльностью. Корреляционный анализ показал наличие такой связи ($r=0,53$; $p < 0,001$). Практически все оценки возможности реализации для каждого из мотивов оказались статистически значимо связаны с показателем организационной лояльности. Множественный регрессионный анализ, в котором в качестве независимых переменных использовались показатели различий между оценками возможности реализации и значимости мотивов профессиональной деятельности также продемонстрировал прогностическую способность на уровне 35%.

Таким образом, можно утверждать, что форма предъявляемой инструкции существенно влияет на прогностические возможности методики «Возможность реализации мотивов». В случае предъявления первоначальной инструкции («Дайте, пожалуйста, оценку того, насколько организация, в которой Вы работаете, способствует реализации каждого из перечисленных мотивов для вас в настоящее время») прогностическая способность методики составляет от 71 до 90 процентов, что даже превышает полученные нами ранее результаты [5]. Предъявление измененной инструкции снижает прогностическую способность до 35%. Полученные данные позволяют сделать вывод об относительно высокой прогностической способности методики «Возможность реализации мотивов» с первоначальным вариантом инструкции и соответствующей модели развития организационной лояльности. Также полученные результаты свидетельствуют в пользу допустимости рассмотрения оценок возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации в качестве предпосылок организационной лояльности.

Применение методики с измененной первоначальной инструкцией требует дополнительного изучения, при этом важно обратить внимание на следующие аспекты при оценке возможности реализации мотивов профессиональной деятельности:

- оценка в прошлом, настоящем и будущем;
- оценка для самого оценивающего и для работников в целом.

Дополнительного изучения требует и оценка значимости мотивов профессиональной деятельности в соотношении с оценками возможности их реализации в организации. При этом также необходимо учитывать возможные различия в предъявляемых инструкциях.

Список использованных источников:

1. Бычкова Я.С. Инновационная готовность в связи с организационной лояльностью, удовлетворенностью работой и оценкой возможности реализации мотивов в организации. – СПб.: СПбГПУ, 2010.
2. Доминяк В.И. Возможность реализации мотивов профессиональной деятельности в организации. // Психология менеджмента: практикум / Под ред. проф. Г.С.Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – с.179-183.
3. Доминяк В.И. Измерение лояльности: действующая модель. // Персонал-Микс, 2004, №2, с.114-119, №3, с.105-108.
4. Доминяк В.И. Как предсказать организационную лояльность: модель оценки. // Управление персоналом, 2006, №13, с. 62-68.
5. Доминяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации (дисс. на соиск. уч. ст. к. пс. н.). - СПб.: Санкт Петербургский государственный университет, 2006. – 281 с.
6. Серебрякова И.Ю. Организационная лояльность в связи с ценностными и мотивационными ожиданиями работников. – СПб.: СПбГПУ, 2009.
7. Тетерев С.В. Взаимосвязь лояльности, мотивации и организационной культуры. – СПб.: СПбГУ, 2008.
8. Теткина М.С. Оценка компетентности сотрудников разного стажа, возраста и должности в связи с лояльностью, возможностью реализации мотивов и профессиональной направленностью. – СПб.: СПбГУ, 2010.
9. Щербак К.М. Исследование организационной лояльности, мотивации религиозно-профессиональной деятельности и ценностных ориентаций служащих малых общинно-приходских храмов Русской Православной Церкви в Санкт - Петербурге в сравнении с приходами соборного типа. – СПб.: СПбГПУ, 2008.

Доминьяк В.И. К вопросу о предпосылках организационной лояльности // Социально-экономические и психологические проблемы управления // Сборник научных статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции. – М.: МГППУ, 2011. – с. 58-64.