

Пожежна безпека	28,17	Електронні пристрої	24,14
Програмна інженерія	27,81	Дизайн	<b>40,28</b>
Економіка підприємництва	<b>39,00</b>	Мікро- та наноелектроніка	33,62
Міжнародна економіка	33,41	Комп'ютерна інженерія	20,79
Зварювання	22,46	Міжнародні відносини	20,10
Прикладна фізика	3,90	Інформатика	16,18

Таким чином, у дослідженні виявлено відмінності рівня самоефективності студентів різних спеціальностей бюджетної та комерційної форм навчання в технічному університеті

## ВИСНОВКИ

1. У результаті проведеного дослідження було встановлено, що студенти бюджетної форми навчання мають вищі показники рівня загальної самоефективності та рівня самоефективності у предметній діяльності, ніж студенти комерційної форми навчання. Отже, можна припустити, що студенти бюджетної форми навчання мали більш позитивний досвід навчальної діяльності, ніж студенти комерційної форми навчання. Відповідно, студенти бюджетної форми навчання мають вищу оцінку своєї діяльності та самих себе, ніж студенти комерційної форми навчання.

2. Не виявлено відмінностей між рівнем самоефективності у спілкуванні для студентів бюджетної та комерційної форм навчання. На нашу думку, це свідчить про те, що самооцінка себе у сфері спілкування не має суттєвого взаємозв'язку з оцінкою своєї самоефективності у предметній діяльності.

3. Також було встановлено, що існує взаємозв'язок загального рівня самоефективності та самоефективності у предметній діяльності та спеціальністю, за якою навчаються студенти. Важливо наголосити на тому, що аспіранти (які мали найбільш позитивно підкріплений досвід діяльності за п'ять років навчання в технічному університеті) мають найвищі показники рівня самоефективності.

4. Не виявлено суттєвої різниці між рівнем самоефективності студентів технічних та гуманітарних спеціальностей. Слід зазначити, що високий рівень самоефективності мають студенти тих спеціальностей, які можна віднести до «перспективних», таких як: дизайн, реставраційне мистецтво, економіка підприємництва, будівництво, нанотехнології.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.
2. Гайдар К.М. Новые противоречия и проблемы в системе подготовки профессиональных психологов / К.М. Гайдар // Психология – XXI век. Роль и место психолога в современном образовательном пространстве / науч. ред. К.М. Гайдар. – Воронеж : ВГУ, 2007. – С. 4–14.
3. Гончар С.Н. Самоэффективность как профессиональное качество будущих педагогов-психологов / С.Н. Гончар // Педагогическое мастерство : м-лы междунар. заоч. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.). – М. : Буки-Веди, 2012. – С. 250–253.
4. Гордеева Т.О. Гендерные различия в академической и социальной самоэффективности и копинг-стратегиях у современных российских подростков / Т.О. Гордеева, Е.А. Шепелева // Вести. Моск. ун-та. – Сер. 14 : Психология. – 2006. – №3. – С. 78–85.
5. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р.Л. Кричевский // Акмеология. – 2001. – №1. – С. 47–52.
6. Огнев А.С. Теоретические основы психологии субъектогенеза / А.С. Огнев. – Воронеж, 1997. – 121 с.
7. Туркот Т.І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / Т.І. Туркот. – К. : Кондор, 2011. – 628 с.
8. Хьелл Л. Теории личности. Основные положения, исследования и применение / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер, 1997. – С. 374–410.

УДК:159.9.07:316.628

## ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ЛОЯЛЬНОГО СТАВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА ДО ОРГАНІЗАЦІЇ

**Т.В. Тищенко**

*Студентка факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

У статті розкрито структуру психологічних детермінант залежно від лояльного ставлення працівника до організації. Визначено вплив рівня корпоративної культури на зміни лояльного ставлення працівника до організації як його основної детермінанти.

*Ключові слова:* лояльне ставлення працівника до організації, мотивація досягнення успіху, оптимізм, активність, персонал.

В статье раскрыта структура психологических детерминант в зависимости от лояльного отношения работника к организации. Определено влияние уровня корпоративной культуры на изменения лояльного отношения работника к организации как его основной детерминанты.

*Ключевые слова:* лояльное отношение работника к организации, мотивация достижения успеха, оптимизм, активность, персонал.

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

З огляду на стан економіки в кризовій ситуації, політичну нестабільність в країні та високий рівень оподаткування, організації, що присутні на українському ринку, намагаються мінімізувати свої збитки

шляхом зменшення плинності персоналу та витрат на навчання кадрів. З цієї причини виникає необхідність впровадження заходів щодо зменшення кадрового обігу та заохочення персоналу до роботи саме в цій компанії. Підвищення лояльного ставлення персоналу стало актуальним науково-практичним завданням сучасного стану кадрового підбору. За даними американського щорічного довідника WorkUSA Survey 2000, організації з високою лояльністю співробітників за три роки принесли своїм акціонерам 112% прибутку, в той час організації з середньою лояльністю співробітників – 90%, а з низькими показниками лояльності – 76% [1].

Перспектива розробки та поглибленого дослідження цієї проблематики для співробітників означатиме, що до їх думки прислухаються, що вони здатні вплинути на хід справ в компанії [10]. Для компанії це означатиме можливість підвищити залученість співробітників в робочий процес, підняття їх мотивації, продуктивності, лояльності на новий рівень [4]. Аналіз результатів досліджень дозволить виявити найбільш ефективні способи досягнення поставлених цілей.

Підходи вітчизняних авторів до розгляду проблем лояльності персоналу умовно діляться на дві групи [2]. До першої групи можна віднести таких авторів, як М.І. Магура [4], Є.В. Доценко, О.В. Сидоренко та інші, що розглядають лояльне ставлення персоналу з точки зору безпеки. Друга група розглядає лояльне ставлення персоналу як установку (Л.Г. Почебут, О.Е. Корольова, О.С. Дейнека, Т. Н. Чистякова та Н.В. Моїсеєнко та інші).

У цій статті лояльність розглядається нами як ставлення працівника до організації, а саме як психологічна установка (атитюд). При цьому «лояльний» означає «той що тримається в межах законності, коректно і доброзичливо ставиться до тієї організації, в якій він працює» [8]. Лояльне ставлення трактується і як мотивація людини працювати на користь організації, відстоювати її інтереси в різних сферах бізнесу.

Проте, незважаючи на значну кількість зарубіжних наукових публікацій, дослідники до сьогодні не прийшли до єдиної думки, лояльність є соціально-психологічною установкою (атитюдом) чи поведінковим патерном. Описи психологічної природи лояльності також різняться. При цьому практично всі автори відзначають, що підвищення лояльності пов'язано зі зменшенням ймовірності відходу працівника з компанії. Отже, така ситуація розробленості проблеми обумовлює актуальність дослідження.

Щодо детермінант лояльного ставлення працівника, то слід відзначити, що проблемами мотивації до успіху займалися І.А. Джидар'ян, Є.П. Ільїн, Х. Хекхаузен, А.Г. Маслоу, Д. МакКлелланд [5] та інші. Проблеми дослідження оптимізму вивчали: М. Селігман, К. Муздибаєв, Л. Тайгер, М. Шейер, К. Петерсон та ін. Проблемами активності займалися Б. Бехтерев, В. Вернадський, Л. Виготський, В. Давидов, А. Лазурський, Д. Узнадзе та інші. Активність розглядається з позиції діяльності А.Н. Леонтьєвим, С.Л. Рубінштейном [9]. Проблеми дослідження корпоративної культури розглядали Б. Феган, Х. Шварц, С. Девіс, П.Б. Вейл, К. Голд, К. Камерон, Р. Куїнн, С.А. Ліпатов, Е. Шейн, Г. Морган та інші.

**Мета дослідження:** виявити психологічні детермінанти змін лояльного ставлення працівника до організації.

#### **Завдання дослідження:**

1. Розкрити структуру психологічних детермінант залежно від лояльного ставлення працівника до організації.
2. Визначити вплив рівня корпоративної культури на зміни лояльного ставлення працівника до організації.
3. Розробити методичні рекомендації оптимізації процесу формування лояльного ставлення працівника до організації.

### МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для проведення дослідження використовувалась методика діагностики особистості «Мотивація досягнення успіху» (Т. Елерса) [7], «Оцінка рівня лояльності співробітника до організації» (Л.Г. Почебут, О.Е. Корольова) [8], методика «Оцінка оптимізму та активності особистості» (Н.Є. Водоп'янової, М.В. Штейна) [7], методика «Оцінка рівня потужності організаційної культури» (А.А. Максименко) [6].

Усього в дослідженні взяли участь 84 працівники, з них – 3,4% жінок та 96,6% чоловіків. Опитані працівники, за віковою періодизацією Г.С. Абрамової, належать до стадії розвитку «дорослість» (23–28 років).

Досліджувані склали дві групи: до першої групи увійшли 42 працівники компанії «Люксофт» за професією ІТ-спеціаліст, до другої – 42 працівники компанії «К.А.Н. Девелопмент» за професією архітектор. Зазначені спеціальності за класифікацією психологічних типів професій, запропонованою Е.А. Климовим [3], належать до типу «людина-знакова система».

Уся сукупність вибірки є жителями міста Києва.

Дослідження було проведено в 2013 році.

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 20).

### РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

#### **1. Структура психологічних детермінант залежно від лояльного ставлення працівника до організації**

За допомогою кореляційного аналізу із застосуванням коефіцієнта кореляції Пірсона було виявлено структуру психологічних детермінант залежно від лояльного ставлення працівника до організації.

Кореляційні зв'язки в структурі психологічних детермінант залежно від лояльного ставлення працівника до організації розташувались у прямій залежності наступним чином: рівень корпоративної культури, мотивація досягнення успіху, активність на рівні значущості  $p < 0,01$ , а також оптимізм на рівні значущості  $p < 0,05$  (рис. 1).

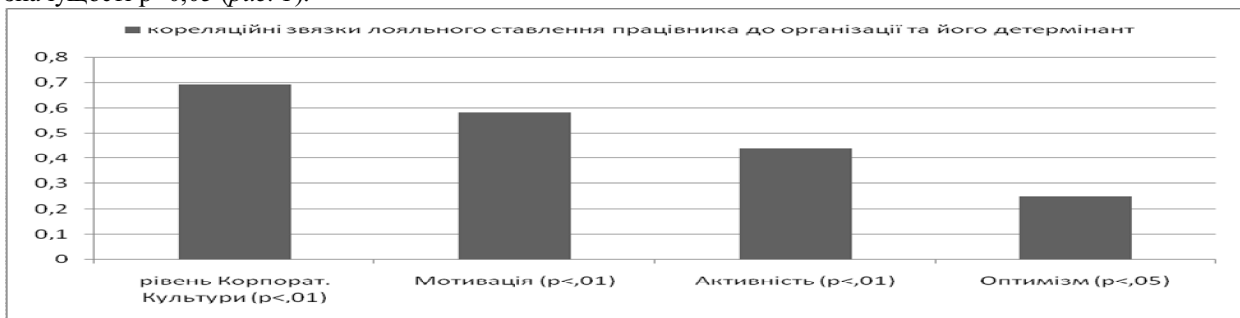


Рис. 1. Детермінанти лояльного ставлення працівника до організації

Розглянемо більш детально отримані дані дослідження.

Було виявлено значущий сильний прямий зв'язок між показниками рівня корпоративної культури та лояльним ставленням працівника до організації ( $r=0,692$ ;  $p < 0,01$ ). Це свідчить про пряму залежність змінних, тобто чим більший рівень корпоративної культури в компанії, тим більше виявляється лояльне ставлення працівника до організації. Говорячи про збільшення рівня корпоративної культури, ми маємо на увазі заходи компанії, спрямовані на покращення умов праці персоналу певної організації. Також можна зробити припущення, що працівники, які більше приймають корпоративну культуру та взагалі тактику компанії з питань корпоративних заходів, мають більш лояльне ставлення до своєї організації. Дані результати зв'язків виявились найбільш значущими у порівнянні з іншими взаємозв'язками лояльного ставлення та його детермінантами.

Також виявився значущий сильний прямий зв'язок між показниками мотивації досягнення успіху та лояльності ( $r=0,582$ ;  $p < 0,01$ ). Тобто чим більше притаманна мотивація досягнення успіху працівнику, тим більше виявляється його лояльне ставлення до організації.

За показниками активності та лояльності ( $r=0,437$ ;  $p < 0,01$ ) є значущий сильний прямий зв'язок. Отримані результати кореляційного аналізу дають змогу зробити припущення, що працівники компанії, які мають вищі показники активності особистості, виявляють більш лояльне ставлення до організації. Активність в даному випадку розглядається як рушійна сила діяльності. При високих показниках активності можна розглядати як діяльність на користь компанії, а при низьких показниках – як пасивність, діяльність, що не принесе прибутку компанії та завдасть збитків: інформаційних, часових, грошових. Тому активність виступає також важливою складовою лояльного ставлення.

У показниках оптимізму та лояльності ( $r=0,251$ ;  $p < 0,05$ ) виявився значущий прямий зв'язок. Чим більший прояв оптимізму у працівника, тим більш виявляється його лояльне ставлення до організації. Проте у порівнянні з іншими показниками зв'язок лояльного ставлення та оптимізму знаходиться на менш значущому рівні, тобто прямий зв'язок між показниками присутній, але така психологічна детермінанта, як оптимізм, чинить найменший вплив на зміни лояльного ставлення працівника до організації. В такому разі показник оптимізму розглядається як стиль пояснення дійсності, те, яким чином працівник інтерпретує негаразди: як нездоланний бар'єр на шляху до мети чи як можливість випробувати свої сили.

За допомогою t-критерія Стьюдента було виявлено значущі відмінності між групами досліджуваних за спеціальностями архітектор та ІТ-спеціаліст, а саме за такими шкалами: лояльність ( $t=2,704$ ;  $df=40$ ;  $p < 0,01$ ), рівень корпоративної культури ( $t=2,787$ ;  $df=25$ ;  $p < 0,01$ ), активність ( $t=2,704$ ;  $df=40$ ;  $p < 0,01$ ), оптимізм ( $t=2,365$ ;  $df=7$ ;  $p < 0,05$ ). На основі цього можемо порівнювати отримані результати за двома групами.

Порівнюючи результати кореляційного аналізу досліджуваних за професією ІТ-спеціаліст з досліджуваними групи, що склали архітектори, доходимо висновку: у групі ІТ-спеціалістів виявився вищий показник коефіцієнта кореляції між лояльним ставленням та рівнем корпоративної культури, мотивацією досягнення успіху на рівні значущості ( $p < 0,01$ ), ніж у групі спеціальності архітектор. Це може свідчити про те, що у групі ІТ-спеціалістів заходи з підвищення рівня корпоративної культури більш ефективні. А вищий показник мотивації досягнення успіху може бути зумовлений вищою оплатою праці та перспективою кар'єрного росту.

У групі за професією ІТ-спеціаліст кореляційні зв'язки між лояльним ставленням та оптимізмом не є значущими, на відміну від групи досліджуваних архітекторів, де лояльне ставлення корелює з оптимізмом ( $r=0,415$ ;  $p < 0,05$ ). Отримані результати можуть пояснюватись тим, що професія архітектора більш творча і потребує позитивного сприйняття світу для творчих пошуків та надбань. А показники лояльного ставлення та активності ( $r=0,501$ ;  $p < 0,01$ ) мають однаковий рівень зв'язку у двох групах досліджуваних.

Порівнюючи результати кореляційного аналізу за групами досліджуваних із груповими результатами по всій вибірці, бачимо відмінності у структурі психологічних детермінант залежно від лояльного ставлення працівника до організації (рис. 2).

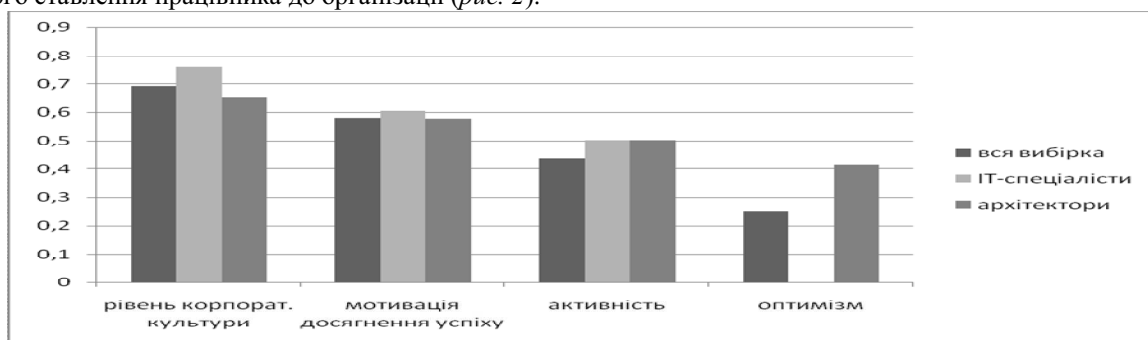


Рис. 2. Порівняльний аналіз психологічних детермінант лояльного ставлення працівника до організації

Наступним кроком для виявлення структури психологічних детермінант залежно від лояльного ставлення працівника до організації було проведення факторного аналізу даних. Було отримано два фактори, що описують 75% дисперсії. До першого фактора «корпоративна культура» входять наступні змінні: активність (0,815), лояльність (0,836), рівень корпоративної культури (0,863). Таке поєднання може свідчити про те, що дані змінні взаємообумовлюють одна одну. Аналізуючи перший фактор, можемо говорити про те, що рівень корпоративної культури та активності виступають детермінантами лояльного ставлення працівника до організації.

До другого фактора «позитивна мотивація» увійшли: оптимізм (0,835), мотивація досягнення успіху (0,850). Отримані результати (табл. 1) можуть свідчити про те, що для обраних нами груп досліджуваних, в які входили архітектори та ІТ-спеціалісти, характерний оптимістичний стиль пояснення життєвих подій та бадьорий погляд на виникаючі перешкоди у професійній діяльності, а також висока мотивація досягнення успіху на професійних теренах. Це може бути обумовлено тим, що вказані професії є досить високооплачуваними та досить престижними в сучасному суспільстві. Це також може бути обумовлено тим, що продуктами виробництва згаданих професій є інтелектуальні доробки, які є унікальними синтезованими результатами людської діяльності.

Таблиця 1

Механізм детермінації лояльного ставлення працівника до організації

«Корпоративна культура» (45,62%)	«Позитивна мотивація» (29,37%)
Активність (0,815)	Оптимізм (0,835)
Лояльність (0,836)	Мотивація досягнення успіху (0,850)
Рівень корпоративної культури (0,863)	

Отже, для зменшення кадрового вагання важливе лояльне ставлення працівника до організації, яке виявляється в його прихильності та прийнятті у свою ціннісну структуру цінностей компанії. Таке ставлення, в свою чергу, детермінується потужною корпоративною культурою та активністю як діяльністю на користь компанії.

Спираючись на отримані результати факторного аналізу, за допомогою моделі обраних факторів було сконструйовано механізм детермінації лояльного ставлення працівника до організації.

## 2. Зміни лояльного ставлення працівника до організації залежно від рівня корпоративної культури

У ході дослідження підтвердилась робоча гіпотеза по те, що головною детермінантою лояльного ставлення працівника до організації є рівень корпоративної культури.

Було виявлено, що зі змінами рівня корпоративної культури буде змінюватись лояльне ставлення працівника до організації. Тому фінансування та покращення цієї сфери мають доцільність для компанії. Базуючись на даних взаємозв'язках, можливо прогнозувати результати діяльності у сфері корпоративних заходів та їх значення.

За допомогою регресійного аналізу було отримано модель передбачення лояльного ставлення працівника до організації:

$$Y = 0,745 \cdot x_1 + 0,192 \cdot x_2 + 6,5,$$

де  $b_1$ ,  $b_2$  – це коефіцієнт регресії;  $a$  – константа;  $x_1$  – рівень корпоративної культури;  $x_2$  – мотивація досягнення успіху;  $Y$  – лояльне ставлення працівника до організації.

Така прогностична модель – гарний інструмент виміру, який дає можливість бачити ефективність заходів, що спрямовані на підвищення лояльного ставлення працівника до організації. Вчасно виявивши зниження лояльного ставлення працівників до компанії, можна запобігти втраті цінних кадрів та зменшити кадровий вагання. Це, в свою чергу, заощадить кошти на навчання працівників та сприятиме підвищенню конкурентності компанії за рахунок кваліфікації кадрів і гарантуватиме інформаційну безпеку компанії.

Адже, як відомо, можливі великі збитки внаслідок звільнення персоналу цілими підрозділами та переходу їх в конкурентні фірми.

### **3. Методичні рекомендації щодо формування лояльного ставлення працівника до організації**

На основі отриманих результатів дослідження були сформовані наступні методичні рекомендації:

- 1) урахування з метою формування ефективної корпоративної культури специфіки роботи компанії з орієнтацією на потреби персоналу;
- 2) упровадження більш вільної політики спілкування працівників різних рівнів, формування дружнього колективу, відкидання формалізованих шаблонів взаємодії між керівництвом та підлеглими;
- 3) упровадження виїзних нарад та скликань у неформальному місці, приклад: заміський комплекс, катер або кафетерій;
- 4) упровадження спільного відпочинку, де можливо поспілкуватись, обговорити як робочі питання, так і особисті, обмінятись досвідом та враженнями;
- 5) варіативність складових що входять до соціального пакета. Надання можливості працівникам обирати деякі складові залежно від пріоритетів працівника;
- 6) упровадження нестандартної офісної атмосфери. Це може бути використання співробітниками компанії домашніх капців, деяких улюблених речей вжитку. Доцільно використовувати в офісі настільні ігри, тренажери для психологічного розвантаження та переключення уваги, що сприятиме продуктивнішій праці;
- 7) упровадження декількох робочих днів, коли працівник може прийти на роботу у вільній формі одягу;
- 8) надсилання іменних вітань на свята та важливі події співробітникам від імені компанії. Це сформує відчуття причетності до організації працівника та визнання;
- 9) упровадження варіативності вибору навчальних програм, що пропонує компанія для своїх підлеглих. Це підвищить мотивацію до навчання та покращить процес засвоєння інформації, а також підкреслить цінність працівника як особистості;
- 10) святкування важливих подій персоналу з робочим колективом із ініціативи компанії. Також можливо впровадити колонку в журналі та на Інтернет-ресурсі компанії з привітаннями від колективу, організації;
- 11) упровадження для нових співробітників вечірок знайомства з колективом;
- 12) упровадження мотиваційних програм та системи нагород за трудові успіхи, визнання досягнень працівників як вагомого внеску в розвиток усієї організації.

### **ВИСНОВКИ**

На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. До структури психологічних детермінант лояльного ставлення працівника до організації входять такі компоненти, як рівень корпоративної культури, мотивація досягнення успіху, активність, оптимізм, що мають прямий зв'язок із лояльним ставленням працівника до організації. Отримані результати підтверджують гіпотезу про те, що основною детермінантою лояльного ставлення є рівень корпоративної культури.
2. Розглядаючи зміни лояльного ставлення працівника до організації залежно від рівня корпоративної культури, слід відзначити, що із підвищенням та покращенням корпоративної культури організація може розраховувати на покращення лояльного ставлення працівника до організації. Тому доречно активізувати фінансування сфери поліпшення корпоративної культури.
3. Використання методичних рекомендації дасть можливість підвищити лояльне ставлення працівників до організації.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бэйрон ; [пер. с англ. О.В. Бредихина, В.Д. Соколова]. – М. : ООО «Вершина», 2004. – 89 с.
2. Доминяк В.И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В.И. Доминяк // Персонал-Микс. – 2003. – №1. – С. 32–38.
3. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности. Психология индивидуальных различий [Текст] / Е.А. Климов ; [под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова]. – М. : МГУ, 1982. – С. 74–77.
4. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество / М.И. Магура // Управление персоналом. – 1998. – №11. – С. 48–53.
5. Макклелланд Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.
6. Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания / А.А. Максименко. – Кострома : КГУ им. Н.А. Некрасова, 2003. – 328 с.
7. Никифоров Г.С. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, В.А. Снетков. – СПб. : Речь, 2001. – С. 87–96.
8. Практикум по психологии здоровья / [под ред. Г.С. Никифорова]. – СПб. : Питер, 2005. – 352 с.
9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002. – 720 с.
10. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.