

Филиппченкова Светлана Игоревна

д-р психол. наук, доцент, доцент

Балакшина Елена Владимировна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Тверской государственный

технический университет»

г. Тверь, Тверская область

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ И ЛОЯЛЬНОСТЬ: ВЕКТОРЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Аннотация: в статье анализируется проблематика организационной приверженности и лояльности сотрудников к компании, которая является одной из активно изучаемых в различных областях современной психологической науки. Представлен анализ основных зарубежных и отечественных подходов к понятиям организационной приверженности и лояльности. Организационная лояльность представляет собой чистую и безоговорочную преданность делу и руководству, нравственное, уважительное и доброжелательное отношение к окружению в рабочей сфере деятельности, соотношение собственных целей, принципов, ценностей и интересов с мотивацией сообщества, возможно, действуя вразрез со своими принципами. Организационная приверженность сопровождается тяжелым и напряженным трудом в пользу организации, выражается в желании стать полноценным членом трудового коллектива с приложением максимальных усилий.

Ключевые слова: организационная лояльность, организационная приверженность, сотрудники организации, психологическая структура.

В современной психологии труда проблематика организационной приверженности и лояльности сотрудников к компании является одной из активно изучаемых, однако, несмотря на большой интерес научного сообщества к данной теме, до сих пор не существует единого определения и используются различ-

ные дефиниции данного понятия. В своих работах В. И. Доминьяк акцентирует внимание на том, что существует два понятия «организационная лояльность» и «организационная приверженность». Существенных различий в данных определениях нет, и чаще всего они являются синонимами в приводимых концепциях [2]. С точки зрения Б. Роббинса, организационная приверженность является степенью психологического состояния сотрудника организации, выраженность которой является самоидентификацией человека в конкретной организации и соотношением собственных целей с целями данного сообщества [7]. Достаточно влиятельная в организационной психологии концепция была разработана К. Мондей и Л. Портером в 1982 г [8]. В работах данных психологов приверженность рассматривается как согласие работника отдавать все свои силы в пользу предприятия, ставя его цели и ценности выше своих. Анализируя понятие лояльности в англоязычных концепциях, можно выделить исследовательский подход к данной проблематике М. С. Туфаила, который выделяет лояльность, как «общий термин, обозначающий верного и преданного человека или его чувства привязанности к определенному объекту или субъекту» [1]. В научных работах Е.А. Гоффмана определение лояльности сводится к преданности или верности собственной организации, а вот в трудах исследователей Дж. Мейера и Н. Аллена лояльность более социальное понятие, которое определяет «психологическую связь между служащим и организацией, снижающую вероятность того, что служащий добровольно покинет организацию» [3].

Итак, в зарубежных концепциях и научных подходах понятия лояльности и приверженности тождественны по своей сути. Можно выделить следующую психологическую структуру организационной приверженности и лояльности: желание сотрудников усиленно работать; постановка целей и ценностей организации превыше собственных; определенные формы организационного поведения (преданность и дисциплинированность); способность соблюдать данные обещания или обязательства перед кем-либо.

Обращаясь к научным работам отечественных исследователей проблемы организационной приверженности и лояльности, можно также выделить два

тесно связанных друг с другом понятия лояльности и приверженности. В концепции А.В. Коврова лояльность и приверженность рассматриваются как поведение человека в его рабочей деятельности без негативных последствий в организации. К.В. Харский, напротив, рассматривает данные определения со стороны пользы, где человек приносит положительные мотивы в сферу организации труда [6]. Анализируя работы С.У. Коростелова, можно заметить отличие от вышеизложенных определений – лояльность и приверженность выступают больше индивидуалистическими понятиями, так, автор отмечает, что данные определения – это позитивные, уважительные и нравственные отношения с коллегами и руководством организации, соблюдение уставов и кодексных нормативов, предписаний, нормативов даже при отсутствии согласованности с собственными принципами [5]. В научных трудах А. Калабина приверженность выступает готовностью полного и безоговорочного подчинения высшему руководящему составу, даже при наличии внутренних конфликтов [4].

Мы можем говорить о том, что в отечественной психологической литературе и научных трудах лояльность представляет собой, так же, как и в зарубежных концепциях, чистую и безоговорочную преданность делу и руководству, нравственное, уважительное и доброжелательное отношение к окружению в рабочей сфере деятельности, соотношение собственных целей, принципов, ценностей и интересов с мотивацией сообщества, возможно, действуя вразрез со своими принципами. В соответствии с понятием лояльности определение приверженности отражает больше социальную точку зрения, нежели индивидуалистическую. Так, в понимании отечественных ученых, приверженность является тяжелым и напряженным трудом в пользу организации, желанием стать ее полноценным представителем и остаться в ней по мере собственных возможностей с приложением максимальных усилий. Организационная приверженность характеризуется тремя психологическими составляющими: идентификация, вовлеченность и деятельность. В данном случае идентификация является принятием сотрудниками ценностей и взглядов компании как своих, возможно, в противовес собственным идеологиям. Вовлеченность представляет собой жела-

ние и возможность личного вклада в совместную рабочую деятельность, стремление стать частью командной работы и мотивировать себя конечными целями. Лояльность в данном аспекте – психоэмоциональная приверженность к сообществу и коллегам, притом работа, которая выполняется, приносит только положительные настроения.

В итоге, понятия организационной лояльности и организационной приверженности тождественны друг в другу и используются в современной организационной психологии как синонимы, подразумевая под собой социально-психологический процесс, который заключается в сильной взаимосвязи между личностью и местом его трудовой деятельности, включающей в себя психоэмоциональные, когнитивные и поведенческие нормы, которые в свою очередь выражают полную готовность действий во благо выбранной организации.

Список литературы

1. Батурина О. Лояльность сотрудников: причины и преимущества / О. Батурина. – М.: BeginGroup, 2003.
2. Доминяк В.И. Различные подходы к феномену лояльности и безопасность организации / В.И. Доминяк // Теория и практика становления и развития школы безопасности: сборник тезисов докладов Всероссийской научно-практической конференции. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2001.
3. Икбал А. Лояльность сотрудников и организационной приверженности в Пакистанской организации / А. Икбал. – 2015. – 2 с.
4. Коростелева С. Что посеешь, то и пожнешь / С. Коростелева // Отдел кадров. – 2004. – №11. – С. 126–128.
5. Новикова О.В. Особенности организационной приверженности у школьных педагогов / Новикова О.В. – 2012. – №2.
6. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. – СПб.: Питер, 2003. – 496 с. EDN QOCCIR
7. Angle H. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness / H. Angle, J. Perry // Administrative Science Quarterly. – 1981. – Vol. 26. – p. 8

8. Porter L.W. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians / L.W. Porter, R.M. Steers, R.T. Mowday // Journal of Applied Psychology. – 1974. – Vol. 59. – P. 603–609.