

Секция «Психология»

**Факторы, обуславливающие приверженность сотрудников в коммерческих организациях**

*Преснякова Светлана Александровна*

*Студент*

*БГПУ имени М. Танка, Факультет психологии, Минск, Беларусь*

*E-mail: presnyakova.sveta@mail.ru*

В настоящее время проблема повышения организационной приверженности сотрудников организации является очень актуальной для организаций и компаний. Проблему организационной приверженности в своих исследованиях затрагивали Н. Аллен, Р. Мовдей, Р. Стирс, а также С.В. Голубков, В.И. Доминяк, М.И. Магура, М.Б. Курбатов, М. Скрышников, М.А. Соловьева и др. [1]. Проблема организационной приверженности рассматривается в различных науках – организационной психологии, социальной психологии, социологии, менеджменте, экономике и д. р. Под организационной приверженностью понимается эмоционально положительное отношение работника к организации, предполагающее готовность разделять ее цели и ценности, а также напряженно трудиться в ее интересах. Организационная приверженность – это психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней. Отсутствие приверженности выражается в отчуждении работника от организации [2]. Нами было проведено эмпирическое исследование по изучению степени приверженности сотрудников к организации, а также факторов влияющих на нее. С этой целью были использованы психодиагностические методики: опросник определения степени приверженности, методика по изучению мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина, шкала организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен (Organizational Commitment Scale - OCS-93), методика диагностики личности «Мотивация к успеху» Т. Элерса. В эмпирическом пилотажном исследовании приняли участие 50 человек, в том числе 40 мужчин и 10 женщин в возрасте от 23 до 52 лет. Среди них, 12 в возрасте от 25 до 35, 16 лет. Нами изучались факторы, которые обуславливают приверженность сотрудников к организации. Основными факторами, которые определяют степень приверженности сотрудников к организации, являются: гендерные и возрастные особенности, удовлетворенность профессиональной деятельностью, вовлеченность в деятельность, уровень мотивации, идентификация с организацией и организационная лояльность. Выборочная совокупность включала 80 мужчин и 20 образованных, 46 неоконченным высшим образованием. Показатели уровня образования сотрудников положительно коррелируют со степенью приверженности к организации ( $r = 0,34$ ;  $p \leq 0,05$ ). Это обусловлено тем, что более образованные сотрудники имеют больше возможностей карьерного роста и развития в данной организации. Важным фактором, который оказывает влияние на степень приверженности сотрудников к организации является экономический статус ( $r = 0,38$ ;  $p \leq 0,05$ ), сотрудники оценивающие свой экономический статус как высокий или средний, в большей степени привержены к организации. Также, уровень образования оказывает влияние на экономический статус ( $r = 0,62$ ;  $p \leq 0,05$ ), таким образом чем выше уровень образования, тем выше экономический статус. Нами были выявлена статистически значимая связь между по-

казателем степени удовлетворенности работой и приверженностью к организации и ( $r=0,42$ ;  $p \leq 0,05$ ). Таким образом, чем выше степень удовлетворенности работой, тем выше степень приверженности организации. Следовательно, руководитель должен заботиться о создании комфортных условий, для того, чтобы сотрудник был заинтересован в результатах своего труда. Факторами, обуславливающими степень удовлетворенности работой, а также влияющими на приверженность организации, по результатам нашего исследования являются: гарантированная занятость (30интерес к работе (16карьерного роста (16самореализации (10показатели положительно коррелируют с показателями приверженности к организации ( $r=0,42$ ;  $p \leq 0,05$ ). Таким образом, чем старше сотрудники, тем в большей степени они склонны проявлять приверженность своей организации. Это может быть обусловлено лучшей позицией в организации и большей удовлетворенностью своей работой. Нами были выявлены статистически значимые связи между показателями вовлеченности в процесс работы организации и наличием идей и предложений по усовершенствованию работы ( $r=0,39$ ;  $p \leq 0,05$ ), а также с показателем значимости организации для сотрудника ( $r=0,38$ ;  $p \leq 0,05$ ). Это объясняется тем, что сотрудники, приверженные организации больше заинтересованы в инновационных, прогрессивных изменениях. Проведенное нами эмпирическое пилотажное исследование свидетельствует, что организационная приверженность детерминирована следующими факторами: возрастными особенностями, удовлетворенностью профессиональной деятельностью, вовлеченностью сотрудников в деятельность, уровнем профессиональной мотивации.

### Литература

1. Доминяк В.И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка // Ананьевские чтения: Тез. научн. конф. / Под ред. А.А.Крылова. СПб.: Изд-во СПб ун-та, 2000. - С. 32 - 35.
2. Занковский А. Н. Организационная психология : учебное пособие / А. Н. Занковский. -М. : ФОРУМ, 2009. - 648 с.