

УДК 159.9.07

*В.И. Доминяк*

### **ВОЗМОЖНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ МОТИВОВ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ**

В последнее время организационной лояльности уделяется все больше внимания. Лояльность сотрудников и ее проявления в виде инициативной добровольной активности в интересах организации становятся одним из показателей конкурентоспособности компаний. В связи с этим актуальным остается и вопрос о факторах формирования лояльности, ее предпосылках.

В качестве предпосылок организационной лояльности разными исследователями рассматривалось множество различных переменных. К таким переменным можно отнести персональные переменные, такие как пол (например, Colbert, Kwon, 2000; Marchiori, Henkin, 2004), семейное положение (Behkhoff, 1997), возраст (Savery, Syme, 1996; Raja, Johns, Ntalianis, 2004), занимаемая должность (Luchak, Gellatly, 2001; Витман, 2004), уровень образования (Steers, 1977; Angle, Perry, 1981; Mathieu, Zajac, 1990), стаж работы (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, 1989, 1991; Caldwell, O'Reilly, 1990; Miller, Woehr, Hudspeth, 2001; Finegan, 2000; 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 др.

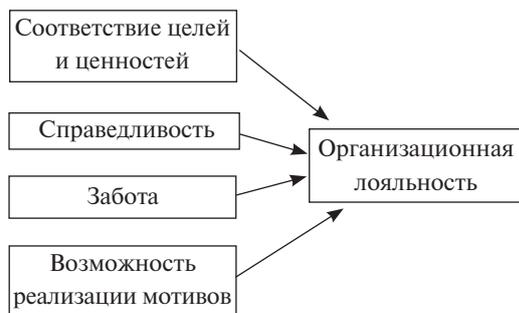
К системным (организационным) предпосылкам относили вознаграждение за работу (Benkhoff, 1997; O'Driscoll, Randall, 1999; McElroy, Morrow, 1993; Luchak, Gellatly, 2001), лидерское поведение (Benkhoff, 1997; Kim, 1999; Rhoades, Eisenberger, Armeli, 2001; Karrasch, 2003; Витман, 2004, Walumbwa и др., 2004), восприятие внешнего престижа (Herrbach, Mignonac, 2004), использование навыков работника (Argyee, 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 (LaMastro, 2002; Meyer и др., 2002; Fuller и др., 2003; Allen, Shore, Griffeth, 2003; Bishop и др., 2005; Self, Holt, Schaninger, 2005), организационную справедливость (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; Sager, Johnston, 1989; Aryee, Wyatt, 1991; Iverson, Roy, 1994; Beck, Wilson, 1995; Kim, 1999; Naumann, Widmier, Jackson, 2000) и др. [5].

В предыдущих работах [2–5] 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. На основании анализа существующих исследований предпосылок организационной лояльности, а также 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 и справедливости организации по отношению к ним; оценка возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации (см. рисунок).

В настоящей статье 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 И.Ю. Серебряковой [6], С.В. Тетеревым [7], К.М. Щербаком [9], М.С. Теткиной [8], Я.С. Бычковой [1], а также в результате наших самостоятельных исследований.



Модель предпосылок организационной лояльности

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 – 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 ока-



зались: 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  $-0,75$ . 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  $-0,71$ . 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 для Вас в настоящее время». Коэффициент корреляции итогового показателя ВРМ с организационной лояльностью составил  $0,37$  ( $p < 0,05$ ). Можно видеть, что сила связи итогового показателя ВРМ с организационной лояльностью при изменении инструкции 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 и  $66\%$  – женщины). Результаты МРА выглядят следующим образом: коэффициент множественной корреляции равен  $0,59$  ( $F = 3,41$ ;  $p = 0,000128$ ), коэффициент множественной детерминации  $-0,35$ . 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. МРА, 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 ВРМ. 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 %, 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 ВРМ 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 ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Бычкова, Я.С.** Инновационная готовность в связи с организационной лояльностью, удовлетворенностью работой и оценкой возможности реализации мотивов в организации [Текст] / Я.С. Бычкова. — СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2010.
2. **Доминяк, В.И.** Возможность реализации мотивов профессиональной деятельности в организации [Текст] / В.И. Доминяк // Психология менеджмента: практикум / под ред. Г.С. Никифорова. — СПб.: Речь, 2010. — С. 179–183.
3. **Он же.** Измерение лояльности: действующая модель [Текст] / В.И. Доминяк // Персонал-Микс. — 2004. — № 2. — С. 114–119; № 3. — С. 105–108.
4. **Он же.** Как предсказать организационную лояльность: модель оценки [Текст] / В.И. Доминяк // Управление персоналом. — 2006. — № 13. — С. 62–68.
5. **Он же.** Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / В.И. Доминяк — СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. — 281 с.
6. **Серебрякова, И.Ю.** Организационная лояльность в связи с ценностными и мотивационными ожиданиями работников [Текст] / И.Ю. Серебрякова. — СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2009.
7. **Тетерев, С.В.** Взаимосвязь лояльности, мотивации и организационной культуры [Текст] / С.В. Тетерев. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 2008.
8. **Теткина, М.С.** Оценка компетентности сотрудников разного стажа, возраста и должности в связи с лояльностью, возможностью реализации мотивов и профессиональной направленностью [Текст] / М.С. Теткина. — Там же. 2010.
9. **Шербак, 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 [Текст] / К.М. Шербак. — СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2008.

Доминьяк В.И. Возможность реализации мотивов как предпосылка организационной лояльности // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Серия «Гуманитарные и общественные науки», №2 (124), 2011. – с. 105-108.