

Социальная психология. ЧЕТЫРЕХСЛОЙНАЯ МОДЕЛЬ АФФЕКТИВНОЙ ПРЕДАННОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ: ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ НА РОССИЙСКОЙ ВЫБОРКЕ

Автор: Б. Г. РЕБЗУЕВ

© 2006 г. Б. Г. Ребзуев

Кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии психолого-педагогического факультета Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

Аннотация

Изучалась модель аффективной преданности, зарекомендовавшая себя не только хорошо валидизированным конструктом, но и важным, надежным предиктором абсентеизма, текучести, продуктивности и организационного гражданского поведения. Достоверность проверявшейся четырехслойной модели Райта и Рорбафа (2001) подтвердили результаты опроса 198 работников 10 государственных и частных организаций Санкт-Петербурга. Измерениями контекста работы, психологического климата, характеристик работы и трудового стимулирования объяснялось почти 50% дисперсии оценок аффективной преданности ($R^2 = 0.48$). Данные проверочных тестов показали, что полученная модель характеризуется хорошим качеством.

Ключевые слова: преданность организации, предпосылки преданности, четырехслойная модель аффективной преданности, структурное моделирование, приверженность организации.

Одним из значений английского слова "commitment" является привязанность индивида к некоему образу действий, лицу или группе. Это явление изучалось социальными психологами на протяжении многих лет под разными названиями: сработанность, лояльность, кастовый дух [13], сплоченность [14], равновесие [26], сотрудничество и др. Словосочетание "organizational commitment" одним из первых употребил Барнард [6] в смысле устойчивой привязанности работников к своей компании как одного из измерений организационной эффективности. Синонимами этому понятию в русском языке являются приверженность, верность и преданность. В данной статье мы будем использовать в качестве переводного значения термина "organizational commitment" понятие "преданность организации", полнее всего передающее смысл, который в него вкладывается в большинстве работ в этой области¹.

Начало современным исследованиям преданности положила статья американского социолога Г. Беккера [8], посвященная анализу этого понятия. Он высказал идею, что привязанность к новому образу жизни не возникает внезапно, а выстраивается понемногу, постепенно и зачастую незаметно для самого человека через последовательность "попутных ставок" (side bets) или персональных решений, каждое из которых на первый взгляд не влечет за собой каких-либо важных или серьезных последствий. Например, люди могут привязываться к организациям, в которых они работают, через последовательность таких решений, как взносы в пенсионный фонд, согласие на повышение и более высокие уровни ответственности, покупка дома в кредит с учетом существующего дохода и т.д. Как объясняет Беккер, каждое из таких очевидно не связанных друг с

другом решений подобно отдельным кирпичикам, из которых выстраивается стена; она вырастает настолько, что в один прекрасный день человеку становится понятно: ее невозможно перепрыгнуть - сформировалась привязанность, которую уже нелегко разрушить.

Работа Беккера заложила основу первой и наиболее ранней линии исследований в области преданности организации, носящей название социологической, поведенческой, или иррациональной. В таких исследованиях под преданностью в первую очередь понимается специфическое поведение, проявляющееся в том, что человек продолжает трудиться в своей организации, хотя объективно он мог бы себе найти более привлекательную работу. В качестве мотивирующей силы к такому образу действий рассматриваются различные "вложения", совершаемые человеком в процессе

¹ В отечественной социально-психологической литературе "commitment" обычно переводится как "приверженность" (Р. Л. Кричевский, И. Р. Сушков и др.). Слово "преданность" не всегда подходит для перевода других устойчивых понятий (например, "goal commitment". Возможно, было бы целесообразнее сохранить этот термин для перевода близкого по смыслу, но иногда специально выделяемого понятия "loyalty" ("лояльность", "преданность"). - *Прим. ред.*

работы в организации, кумулятивная сила которых со временем начинает играть роль сдерживающего фактора в ситуациях, когда у него возникает намерение ее покинуть. Несмотря на несогласованность отдельных результатов, большинство полевых исследований подтвердило прогнозы, вытекающие из такой модели преданности (например, [4, 17, 30]). В 70 - 80-е гг. она неоднократно модифицировалась под влиянием теорий социального обмена, согласно которым мотивирующей силой, побуждающей человека оставаться в организации, является его стремление к позитивному балансу вознаграждений и затрат. Одной из известных модификаций является "модель вложений" [12, 27], которая проводит различие между удовлетворенностью и преданностью и прогнозирует более сильные связи между преданностью и текучестью, чем между удовлетворенностью и текучестью. Разболт и Фаррелл [12] рассматривают удовлетворенность как функцию позитивного баланса вознаграждений и затрат. В отличие от удовлетворенности, преданность является более сложной переменной, зависящей не только от баланса вознаграждений и затрат, но и от наличия привлекательного альтернативного места работы и величины прежних вложений.

Наиболее сильной стороной поведенческой линии исследований преданности является их способность объяснять и прогнозировать такую форму организационного поведения, как текучесть, или частоту увольнений работников из организации. Однако за постоянной работой человека в одной и той же организации может скрываться большее, нежели простое желание избежать серьезных материальных или иных потерь, связанных с уходом. Попытки отразить другую, "позитивную" сторону преданности привели к возникновению в 70-х гг. второй линии исследований, получившей название психологической, аттитудинальной, или рациональной. В таких исследованиях под преданностью понимается позитивный аттитюд работника к организации. Исследователи отличают преданность организации от другого часто изучаемого аттитюда, удовлетворенности, по двум основаниям: целевому объекту и характеру. Объектом удовлетворенности является выполняемая работа, а преданности - организация. Если удовлетворенность является аттитюдом к объекту, то преданность - аттитюдом к специфическим действиям по отношению к организации. Согласно существующим представлениям, аттитюды к специфическим действиям (поведенческие намерения) теснее связаны с реальным поведением, чем

аттitudы к объектам [1]. Это обстоятельство сыграло важную роль, поскольку определение преданности в позитивных терминах позволило расширить круг прогнозируемых форм организационного поведения по сравнению с поведенческим подходом, а ее определение в терминах поведенческих намерений - по сравнению с удовлетворенностью. В частности, в отличие от поведенческой преданности, на основе которой можно представить только текучесть, аттitudинальная преданность позволяет прогнозировать все три формы уклоняющегося поведения (текучесть, абсентеизм² и опоздания), а также продуктивность. В последние годы аттitudинальная преданность стала также рассматриваться в качестве предиктора организационного гражданского поведения (например, организационного патриотизма, инициативности, оказания помощи коллегам и усердия в работе) [25, 34]. Как и поведенческая, аттitudинальная линия исследований обладает своими недостатками. Аттitudы - лишь один из факторов, регулирующих поведение. В частности, аттitudы не обладают принудительной (побуждающей) силой. Не случайно, например, что аттitudинальная преданность уступает мотивационным теориям в своей способности прогнозировать усилия и связанную с ними продуктивность работников. В этом смысле гораздо более привлекательным выглядит поведенческий подход, оперирующий мотивационными факторами. Однако в своем сегодняшнем виде он пока не позволяет охватить большинство интересующих психологов форм организационного поведения.

Настоящая работа посвящена изучению аттitudинальной преданности организации, которое требует краткого обзора исследований в этой области.

Исследования аттitudинальной преданности. Как таковой конструкт преданности рассматривался Бачененом (цит. по [28, с. 2]), одним из пионеров в области исследований преданности организации, как аддитивная функция трех составляющих: идентификации с организацией, вовлеченности в работу и лояльности организации. Большинство исследований аттitudинальной преданности опирается на определение Мэудей и др. [24], в котором под преданностью организации подразумевается "относительная степень идентификации индивида и его вовлеченности в конкретную организацию" (с. 27). В соответствии с этим определением преданность организации может характеризоваться, по меньшей мере, тремя факторами: (а) сильным убеждением в правоте целей и ценностей организации и их принятием (идентификация); (б) готовностью прилагать значительные усилия ради этой организации (вовлеченность); (в) горячим стремлением оставаться ее

² *Абсентеизм* - это частота случаев невыхода на работу конкретного индивида за фиксированный период времени (например, за последний год); делится на добровольный (отправляние с работы по личным обстоятельствам и прогулы) и вынужденный (невыходы на работу из-за болезни).

членом (лояльность). Для измерения этих компонентов Мэудей и др. [23] разработали опросник, широко использующийся в исследованиях преданности. Они также предложили одну из первых моделей предпосылок и следствий преданности организации [24]. Предпосылки группируются в 4 категории: индивидуальные характеристики (например, пол и трудовой стаж), ролевые (широта функций и ролевая неопределенность), организационные характеристики (например, степень централизации и размер организации) и трудовые переживания (например, стиль лидерства и организационный климат). К следствиям преданности относятся низкий уровень прогулов и опозданий, низкая текучесть и увеличение усилий в работе (продуктивность).

Мейер и Аллен [22] попытались объединить исследования поведенческой и аттитюдинальной преданности организации, выделив в этом конструкте два компонента: аффективный и временной. Аффективная преданность (аттитюдинальный компонент) характеризует убежденность индивида в правильности преследуемых организацией целей, ощущение важности ценностей организации и личного удовлетворения, получаемого от своей вовлеченности в организацию. Временная преданность (поведенческий компонент) зависит от степени воспринимаемых затрат, которые может повлечь уход с данного места работы, и ограниченности альтернативных возможностей трудоустройства. Впоследствии Аллен и Мейер [2, 3] добавили в свою модель третий, нормативный компонент, основываясь на работе Вайнера [33], утверждавшего, что индивиды могут также ощущать преданность организации из-за сильных этических или моральных обязательств. Таким образом, эта трехкомпонентная модель преданности пытается объяснить силу привязанности индивидов к своей организации тем, что они хотят (аффективный компонент), вынуждены (временной) и должны (нормативный) оставаться в ней.

Обе модели послужили толчком к многочисленным проверочным исследованиям, результаты которых (наряду с результатами исследований в русле поведенческой преданности) были подведены в метаанализе Мэтью и Зайац [21]. Их мета-анализ оказал большое влияние на дальнейшее развитие этой области исследований. Во-первых, он позволил выделить наиболее важные предпосылки преданности, прежде всего те, которые определяются текущими организационными условиями и могут использоваться в решении практических задач по формированию преданности. Во-вторых, он показал, что аттитюдинальная и поведенческая преданность имеют различные предпосылки и следствия, что побудило исследователей искать способы объединения прогностических возможностей обоих подходов. В-третьих, он указал на существование взаимосвязей между предпосылками в их влиянии на преданность работников. Это открыло новые возможности в изучении и формировании преданности, так как выяснилось, что некоторые организационные факторы, не имеющие связей с преданностью, могут влиять на другие, которые с ней связаны, ослабляя или усиливая их роль в возникновении преданности. Понимание характера взаимодействия различных организационных факторов позволяет эффективнее прогнозировать и формировать преданность работников.

Перечислим основные направления современных исследований преданности организации. В настоящее время проводится работа по объединению сильных сторон обоих подходов к изучению преданности, выявлению новых ее аспектов и разработке и совершенствованию соответствующих измерительных инструментов (см., например, обзор методов измерения преданности в [15]). Предпринимаются попытки, с одной стороны, отграничить этот конструкт от смежных конструктов преданности работе, профессии, карьере, должности и др. [7, 32], а с другой - оценить сравнительное влияние различных форм преданности в структуре самой организации (преданность непосредственному начальнику, коллективу, руководству и пр.) [9, 10]. Продолжается активный поиск новых, в первую очередь организационных факторов, влияющих на преданность, а также других следствий преданности [19, 29]. Наконец, разрабатываются новые, более совершенные модели преданности, позволяющие учитывать взаимодействие и взаимовлияние уже установленных организационных факторов преданности [5, 16, 35]. Появлению этих моделей способствовал усилившийся в последние годы во всем мире интерес к разработке технологий управления человеческими ресурсами (human resources management, HRM) [35].

Значительный интерес к технологиям управления персоналом существует и в России. Однако в ходе анализа публикаций российских профессиональных периодических изданий за последние 12 лет нам не удалось обнаружить эмпирических исследований ни в области преданности, ни в других прикладных областях организационной психологии и психологии труда. Отсутствие исследований и как следствие - надежных и валидных методов работы с персоналом приводит к обесцениванию психологической прикладной науки, к вытеснению психологов из исконных областей другими специалистами, охотно прибегающими к зачастую непроверенным и неверно трактуемым

зарубежным технологиям и к тем обрывочным сведениям о них, которые можно встретить в зарубежных переводных учебниках. Свои исследования преданности организации мы начали с адаптации

и валидизации наиболее распространенного в зарубежных исследованиях Опросника преданности организации Мэудея и др. [23, 24]. Настоящее исследование посвящено проверке одной из наиболее перспективных моделей организационных факторов преданности - четырехслойной модели преданности организации. Оно представляет собой расширенную репликацию исследования, проведенного авторами этой модели, Райтом и Рорбафом, на американских государственных служащих [35].

Четырехслойная модель предпосылок аффективной преданности. Модель Райта и Рорбафа [35] позволяет анализировать предпосылки аффективного компонента преданности, не затрагивая ее временного и нормативного компонентов [2]. Аффективная преданность трактуется в соответствии с традиционным определением как степень идентификации, вовлеченности и гордости индивида своей принадлежностью к конкретной организации [24]. Основная идея модели заключается в том, что обнаруженные в эмпирических исследованиях предпосылки преданности можно классифицировать в четыре основные категории, представляющие собой континуум. На одном его полюсе находятся факторы "ближайшего окружения", т.е. те организационные условия, с которыми работник непосредственно сталкивается в своей повседневной деятельности, а на противоположном - факторы "дальнего окружения", или организационные условия, формирующие общий контекст его трудовой деятельности, с которыми он непосредственно не взаимодействует. Этими четырьмя категориями, или "слоями", каждый из которых содержит специфические предпосылки преданности, являются: контекст работы, психологический климат, характеристики работы и трудовое стимулирование. Категория (а) контекста работы представлена конфликтом организационных целей и уровнем информирования в организации, (б) психологического климата - ролевым конфликтом и поддержкой руководителя, (в) характеристик работы - трудностью и конкретностью выполняемых работником задач, (г) трудового стимулирования - возможностями профессионального роста и наличием зависимых вознаграждений.

Как показано на рис. 1, четырехслойная модель напрямую связывает дальнейшее окружение (контекст работы) с более близким (психологическим климатом). Оба они оказывают прямое или опосредствованное влияние на ближнее окружение (характеристики работы и трудовую стимуляцию), влияющее на отдельных работников. Психологический климат оказывает прямое влияние на характеристики работы и трудовую стимуляцию и опосредствованное - на преданность организации.

Предполагается, что контекст работы не оказывает прямого влияния на аффективную преданность работника. Считается, что степень конфликта между организационными целями и уровень информирования напрямую влияют на ролевой конфликт и поддержку руководителя, а уровень информирования напрямую и опосредствованно (через поддержку руководителя) - на возможности профессионального роста и зависимые вознаграждения. Когда организация преследует конфликтующие цели, не согласующиеся или несовместимые с ее политикой и задачами, приоритеты для различных ролей, которые должны выполняться работниками, становятся менее четкими. Кроме того, конфликт между организационными целями может создавать неблагоприятный контекст работы для руководителей, препятствующий реализации ими своих властных полномочий и нарушающий выполнение работниками их распоряжений. Вместо

поддержки своих руководителей работники могут возлагать на них персональную ответственность за такую неопределенность, а также за турбулентный и непредсказуемый психологический климат на рабочем месте. В свою очередь, информирование руководителей и работников о текущих и стратегических целях и задачах организации вносит ясность в приоритеты выполнения трудовых ролей и позволяет руководителям более эффективно реализовывать свои функции. Помимо этого информирование своих работников, с одной стороны, свидетельствует о внимании к ним организации, а с другой - помогает им планировать свое будущее в ней. То и другое будет способствовать доверию работников к организации и усиливать позитивное влияние зависимых вознаграждений и предоставляемых ею возможностей профессионального роста.

Предполагается, что влияние ролевого конфликта на преданность организации опосредствуется такими характеристиками работы, как ее трудность и конкретность, но противоположным образом. Усиление ролевого конфликта может повышать трудность работы, поскольку преодоление трудностей, создаваемых не согласующимися задачами, противоречивой политикой и смещением приоритетов в работе, требует дополнительных усилий. Однако сильный ролевой конфликт также может снижать конкретность работы из-за создаваемой им неясности в отношении того, на каком уровне должны выполняться конкретные функциональные обязанности, а также в отношении их приоритетности. Таким образом, можно ожидать, что преданность организации, напрямую зависящая от трудности и конкретности работы, будет одновременно возрастать и снижаться по причине опосредствованного влияния ролевого конфликта.



Рис. 1. Дополненная четырехслойная модель Райта и Рорбафа.

Модель подчеркивает важную роль поддержки руководителей в улучшении позитивных характеристик работы и трудового стимулирования, через которые она влияет на преданность работников. Помогая работникам структурировать их функциональные обязанности таким образом, чтобы они не оказывались ни слишком простыми, ни слишком трудными, руководители могут формировать оптимальный уровень трудности работы, который напрямую влияет на аффективную преданность. Разъясняя функциональные обязанности таким образом, чтобы у работников в их отношении формировались отчетливые и конкретные ожидания, руководители могут способствовать большей конкретности работы, которая также будет усиливать аффективную преданность. Сходным образом не вызывает сомнения важная роль руководителей, внедряющих эффективные системы трудового стимулирования. Руководители, обеспечивающие практическую

помощь и конструктивные оценки результатов работы своих подчиненных, оказывают прямое влияние на формирование у них трудовых умений и навыков на рабочем месте, а также делают для них доступными тренинговые и образовательные возможности. Кроме того, они используют различные зависимые вознаграждения, по достоинству оценивая хорошие результаты и достижения отдельных работников, групп и бригад.

По сравнению с оригинальной в настоящую модель был включен дополнительный фактор, относящийся к контексту работы, - уровень информирования в организации. Мы сделали это по двум соображениям. Во-первых, в метаанализах исследований преданности отмечается значимая взаимосвязь между уровнем коммуникации в организации и преданностью работников (например, [19]). Во-вторых, при интервьюировании работников различных организаций в ходе наших исследований трудовой мотивации они выражали недовольство отсутствием информации о том, что происходит в их компаниях. Думается, что те, кто заинтересован в своем профессиональном росте или должностной карьере, будут с интересом прислушиваться к информации, помогающей им строить планы на будущее в этой организации. Организационная неразбериха (конфликт организационных целей) может быть временным явлением. В таких случаях работники могут хотя бы надеяться на то, что со временем все уладится и придет в норму. Хроническая же "закрытость" руководства от своих работников - гораздо более серьезный симптом, говорящий о том, что в такой организации им вряд ли следует на что-либо рассчитывать.

МЕТОДИКА

Выборка. Исследование Райта и Рорбафа [35] проводилось в форме почтового опроса государственных служащих 11 федеральных агентств Нью-Йорка. Выборка агентств осуществлялась случайным образом. Из-за технических и финансовых трудностей мы не смогли воспользоваться случайной процедурой формирования выборки и обследовали лишь те организации, которые согласились с нами сотрудничать. При формировании выборки мы стремились достичь относительно равной представленности организаций по их форме собственности (государственные и частные) и характеру деятельности (производство, торговля и сфера обслуживания), что позволяло рассчитывать на определенную внешнюю валидность результатов нашего опроса. Всего было

Таблица 1. Характеристики выборки ($n = 198$)

Социально-демографические переменные	Частота	Процент
<i>Пол</i>		
Женщины	132	66.7
Мужчины	66	33.3
<i>Образование</i>		
Средняя школа	15	7.6
Среднее техническое/гуманитарное	38	19.2
Незаконченное высшее	48	24.2
Высшее техническое/гуманитарное	88	44.4

Высшее с ученой степенью (кандидатская или докторская степень)	9	4.5
<i>Профессионально-должностной статус</i>		
Подсобный рабочий/технический/обслуживающий персонал	46	23.2
Служащий с высшим образованием в госсекторе/мелкий частный предприниматель/мастер/рабочий с высшим образованием	69	34.8
Менеджер среднего звена в небольшой компании, специалист с высшим образованием в частном секторе, владелец малого бизнеса	49	24.7
Руководитель среднего звена, первое лицо небольшой компании/организации	22	11.1
Руководитель высшего звена компании/организации, высококвалифицированный специалист, имеющий частную практику	12	6.1
<i>Уровень зарплаты</i>		
менее 3000 руб.	18	9.1
3000 - 6000 руб.	55	27.8
6000 - 9000 руб.	38	19.2
9000 - 12000 руб.	19	9.6
12000 - 15000 руб.	25	12.6
15000 - 18000 руб.	12	6.1
18000 - 21000 руб.	9	4.5
21000 - 24000 руб.	8	4.0
свыше 24000 руб.	14	7.1

отобрано 10 предприятий и организаций Санкт-Петербурга, в том числе 5 государственных (финансовое, судебное и исполнительное учреждения, государственный вуз и страховая компания) и 5 частных (строительная, гостиничная, ресторанная организации, агентство недвижимости и магазин) с общим числом 1337 работников (без учета сотрудников и учащихся государственного вуза).

Для проведения исследования, проходившего в форме индивидуального письменного опроса, были предварительно подготовлены 10 интервьюеров из числа студентов специализации организационной психологии в РГПУ им. А. И. Герцена. Из каждой организации отбирались примерно 20 сотрудников и их руководителей. При этом мы стремились сохранять пропорциональную представленность работников из различных подразделений данной организации. Всего в опросе принял участие 201 респондент.

Процедура исследования. Участникам исследования предлагался опросник из 67 пунктов, измерявший их восприятие контекста работы, психологического климата, характеристик работы, трудового стимулирования, а также их преданности организации. Помимо измерения девяти

переменных, релевантных проверяемой модели, также собирались данные по социально-демографическим и некоторым другим переменным. Каждая из девяти переменных исследования измерялась на основе нескольких вопросов. Преданность организации измерялась при помощи сокращенной 9-пунктовой версии Опросника преданности организации Мэудея и др. [23], валидизированной нами ранее в другом исследовании. 4-пунктовое измерение конкретности работы и 5-пунктовое измерение трудности работы были адаптированы

Таблица 2. Возраст и трудовой стаж респондентов ($n = 198$)

Возраст и стаж работы	Минимум	Максимум	Среднее значение	Стандартное отклонение
Возраст	16	63	32.4	12.0
Трудовой стаж в этой профессии	0.1	35	5.6	6.3
Длительность работы в организации	0.1	25	3.3	3.2

из Опросника постановки целей (см. [20]). Пункты для измерения зависимых вознаграждений, конфликта организационных целей, поддержки руководителя, ролевого конфликта и возможностей профессионального роста были адаптированы из работы Райта и Рорбафа [35]. Наконец, нами была разработана 4-пунктовая шкала для измерения уровня информирования в организации.

Пункты всех девяти исследуемых переменных оценивались при помощи либо 7-балльной (кодированной от 1 до 7) шкалы степени согласия (от "совершенно не согласен" до "совершенно согласен"), либо 7-балльной (кодированной от 1 до 7) шкалы частоты наблюдения (от "никогда" до "всегда"). Общая оценка по каждому измерению рассчитывалась суммированием оценок отдельных пунктов. Список пунктов, использовавшихся в измерениях, приведен в Приложении.

Характеристики респондентов. Из полученных от респондентов 201 анкеты 3 были забракованы из-за ошибок, сделанных при их заполнении. Таким образом, анализ происходил на основе данных 198 респондентов. Краткий обзор их демографических характеристик представлен в табл. 1 и 2. Две трети респондентов (66.7%) являлись женщинами. По-видимому, на подобное распределение полов повлияло то, что половина опрошенных были сотрудниками государственных учреждений, где уровень зарплаты ниже, чем в частных компаниях. Респонденты представили информацию о своем формальном образовании. Большинство либо окончили вуз, либо в нем обучались (73.1%), часть из них (4.5%) имела ученые степени. В ходе опроса собиралась информация о текущей работе респондентов с целью получить некоторое представление о характере их деятельности и уровне ее ответственности. Более одной трети считали, что их работа лучше всего описывается в терминах управленческой деятельности (35.8% - как средний менеджмент и 6.1% - как руководство высшего звена). Остальные отнесли себя преимущественно к рядовым исполнителям (58%). Уровень зарплаты дает дополнительное представление об их должностных позициях и степени ответственности в иерархической структуре организации. Чуть более половины респондентов (56.1%) указали уровень зарплаты, не превышающий 9 тыс. рублей, что относит их к категории специалистов от низкого до среднего уровня.

Участников также просили представить информацию о своем возрасте и трудовом стаже; данные табл. 2 показывает существование значительной изменчивости по этим характеристикам. Возраст выборки варьировал в широком диапазоне - от 16 до 63 лет со средним значением 32.4 года и стандартным отклонением 12 лет. Стаж работы респондентов в настоящей профессии также широко варьировал - от 0.1 до 35 лет со средним значением 5.6 года и стандартным отклонением 6.3 года. Стаж работы в организации варьировал от 0.1 до 25 лет со средним значением 3.3 года и стандартным отклонением 3.2 года.

Оценка надежности и валидности измерений. В табл. 3 приведены оценки надежности измерения каждой из девяти исследуемых переменных,

Таблица 3. Корреляции и оценки надежности измерений исследования ($n = 198$)

Измерения	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Преданность организации	(0.85)								
2. Конкретность работы	0.30*	(0.59)							
3. Трудность работы	0.25*	0.19*	(0.76)						
4. Зависимые вознаграждения	0.43*	0.14*	0.07	(0.71)					
5. Профессиональный рост	0.34*	0.14*	0.22*	0.48*	(0.81)				
6. Ролевой конфликт	-0.19*	-0.40*	0.15*	-0.10	-0.13	(0.72)			
7. Поддержка руководителя	0.30*	0.49*	0.10	0.27*	0.40*	-0.49*	(0.81)		
8. Конфликт организационных целей	-0.42*	-0.38*	-0.02	-0.26*	-0.24*	0.52*	-0.41*	(0.78)	
9. Уровень информирования в организации	0.43*	0.22*	0.12	0.52*	0.42*	-0.08	0.34*	-0.44*	(0.73)

* $p < 0.05$; в скобках приведены значения коэффициента альфа-Кронбаха.

Таблица 4. Корреляции и оценки надежности четырех коррелятов преданности организации ($n = 198$)

Измерения	1	2	3	4
1. Преданность организации	(0.85)			
2. Трудовая мотивация	0.28*	(0.80)		
3. Интринсивная мотивация	0.40*	0.20*	(0.65)	
4. Намерение уволиться	-0.62*	-0.21*	-0.40*	(0.58)

* $p < 0.05$; в скобках приведены значения коэффициента альфа-Кронбаха.

включенных в окончательный анализ, а также корреляции между ними. Проверка надежности измерения переменных (см. рис. 1) осуществлялась на основе внутренней согласованности. В ходе проверки нами были удалены 2 пункта из шкал, измерявших конкретность работы и наличие связанных с ней вознаграждений, снижавших надежность оценок. Все девять шкал достигли приемлемого уровня внутренней согласованности, оценки надежности (коэффициент альфа-Кронбаха варьировал от 0.59 до 0.85).

Почти все корреляции (29 из 36) были статистически значимыми ($p < 0.05$). В этом отношении наши результаты сходны с полученными Райтом и Рорбафом [35], которые считали, что преобладание значимых связей в данном случае может не только отражать истинные корреляции между переменными, но и являться следствием особенностей изучения такого типа. В частности, размер выборки в этом исследовании был достаточно велик, чтобы оказаться чувствительным к слабым эффектам; обнаружались статистически значимые взаимосвязи (например, $r = 0.14$), охватывавшие не более 2% дисперсии оценок. Преобладание значимых корреляций между измерениями могло также явиться следствием искажений в результате использования единственного метода измерения или систематических ошибок или ошибок источника, которые могут сопутствовать сбору самооценочных данных в единичный момент времени. Тем не менее, эти измерения все же достаточно отличаются друг от друга. Средняя корреляция по измерениям равнялась 0.29, при этом более двух третей корреляций не превышали 0.40 (т.е. умеренного уровня). Наибольшая связь (между преданностью организации и уровнем информирования в организации) составила 0.52, что говорит об отсутствии измерения, совместная вариативность которого с любым другим измерением превышала бы 30%. Хотя доля совместной вариативности между этими двумя измерениями составляла 0.27, отношение вариативности истинной оценки к вариативности наблюдаемой оценки (коэффициент альфа-Кронбаха) для каждого измерения было гораздо выше - 0.85 и 0.73 соответственно.

В качестве дополнительной проверки валидности измерения главной зависимой переменной - преданности организации - оценивалась связь ее измерения с тремя коррелятами, не включенными в модель: общей трудовой мотивацией, интринсивной (внутренней) мотивацией и намерением уволиться. Общая трудовая мотивация оценивалась на основе 8-пунктового измерения трудовой мотивации из Стандартизированного мотивационного интервью. Два других коррелята оценивались на основе 5-пунктового измерения интринсивной трудовой мотивации 2-пунктового измерения намерения уволиться, адаптированного из работы Райта и Рорбафа [35] (см. Приложение). В табл. 4 приведены оценки надежности для преданности организации и трех ее коррелятов, а также корреляции между ними. Каждый коррелят достиг приемлемого уровня надежности, при этом, как и ожидалось, обнаружилась сильная негативная связь преданности организации с намерением

Таблица 5. Одномерные статистики ($n = 198$)

Измерения	Возможный диапазон оценок	Середина шкалы	Средняя оценка	Стандартное отклонение	Наблюдаемая минимальная оценка	Наблюдаемая максимальная оценка
Преданность организации	9 - 63	36.0	38.97	8.77	16	61
Конкретность работы	3 - 21	12.0	15.78	3.02	7	21
Трудность работы	5 - 35	20.0	23.98	5.21	7	35
Зависимые вознаграждения	4 - 28	16.0	16.84	5.24	5	28

Профессиональный рост	3 - 21	12.0	14.37	4.16	3	21
Ролевой конфликт	5 - 35	20.0	16.87	5.36	5	32
Поддержка руководителя	5 - 35	20.0	26.29	5.66	13	35
Конфликт организационных целей	5 - 35	20.0	16.69	5.63	5	30
Уровень информирования в организации	4 - 28	16.0	18.52	5.06	7	28

уволиться и умеренная позитивная - с обоими измерениями трудовой мотивации.

Статистическая обработка данных. Проводился одномерный анализ (парное сравнение корреляционных матриц 10 исходных выборок с помощью программы STATISTICA, версия 5.5A) и многомерный (ковариационный структурный анализ с использованием LISREL, версия 8.72).

РЕЗУЛЬТАТЫ

Одномерный анализ. В табл. 5 приведены одномерные статистики для каждого измерения. Диапазон возможных значений для каждой шкалы варьирует в зависимости от количества содержащихся в ней пунктов и категорий выбора ответа для каждого пункта. В целом респонденты сообщали об умеренных уровнях преданности организации со средним значением чуть выше середины шкалы. Распределения шести (из восьми) оставшихся измерений имели позитивное смещение; респонденты в среднем приводили сравнительно высокие оценки конкретности, трудности работы, зависимых вознаграждений, профессионального роста, поддержки руководителя и уровня информирования в организации. Наибольшим позитивным смещением как от середины шкалы, так и от теоретического минимального значения характеризовались оценки поддержки руководителя. Участники приводили сравнительно низкие оценки в отношении ролевого конфликта и конфликта организационных целей; средние значения оценок по этим измерениям находились ниже середины соответствующих шкал. Все девять измерений характеризовались умеренной степенью вариативности: стандартные отклонения варьировали от 3.0 до 8.8.

Поскольку валидность описанной четырехслойной модели проверялась нами для широкого круга организаций (с различными формами собственности и видами деятельности), следовало также оценить возможность объединения исходных данных, полученных на 10 различных выборках работников. Необходимо было проверить, не различаются ли на статистически значимом уровне корреляции между теоретическими конструктами в этих выборках. Попытка объединения существенно различающихся в этом отношении выборочных данных могла бы привести к дальнейшим ошибочным выводам. Сравнения производились на основе метода обобщенных наименьших квадратов (generalized least squares, GLS), рекомендуемого для сравнения данных, полученных на небольших выборках [31]. Хи-квадрат статистика оказалась незначимой во всех 36 случаях парных сравнений, что позволяет говорить об отсутствии существенных и значимых различий между корреляционными матрицами 10 исследовавшихся выборок.

Многомерный анализ. Опираясь на описанную выше четырехслойную модель аффективной преданности, в отношении каждой из приведенных на рис. 1 взаимосвязей были сформулированы

соответствующие гипотезы. Предполагаемые взаимосвязи между независимыми переменными и между ними и зависимыми переменными (см. рис. 1) проверялись в модели структурных уравнений, учитывающей ошибки измерения. Для этого суммарные оценки по отдельным шкалам использовались в качестве общих показателей соответствующих латентных переменных. Это означает, что наблюдаемое значение каждого показателя предположительно связано с истинной оценкой соответствующего теоретического конструкта. В целях учета ошибки измерения для каждого показателя была определена ее дисперсия при ограничении значений, связанных с данным показателем, в тета-, дельта- и тета-, ипсилон-матрицах, равная дисперсии показателя, умноженной на единицу минус оценку его надежности. Путь от латентной переменной к измеряемому показателю фиксировался равным квадратному корню из оценки его надежности. Кроме того, в отличие от Райта и Порбафа [35], при построении модели структурных уравнений мы допустили существование корреляций между переменными, относящимися к одному и тому же слою. Иначе говоря, мы позволили ковариировать дисперсиям ошибок соответствующих латентных зависимых переменных (конкретности и трудности работы, зависимых вознаграждений и возможности профессионального роста, поддержки руководителя и ролевого конфликта) и коррелировать обеим латентным независимым переменным (конфликту организационных целей и уровню информирования в организации).

Соответствие гипотетической структурной модели первичным данным проверялось с использованием четырех показателей качества соответствия, рекомендованных Клайном [18]. Три (из четырех) показателя свидетельствовали о хорошем качестве соответствия данной модели. Стандартизированный средний квадратический остаток (SRMR) составил 0.041, что ниже порогового значения, считающегося необходимым для удовлетворительного соответствия модели (0.05). Показатель качества соответствия (GFI) составил 0.98, а показатель сравнительного соответствия (NFI) - 0.96; оба превышают величину 0.90, говорящую о хорошем уровне соответствия. Из всех тестов только хи-квадрат критерий максимального правдоподобия ($\chi^2(16) = 29.22, p < 0.05$) не отвечал хорошему качеству соответствия. Однако данный показатель очень чувствителен к размеру выборки; при этом большие по численности вы-

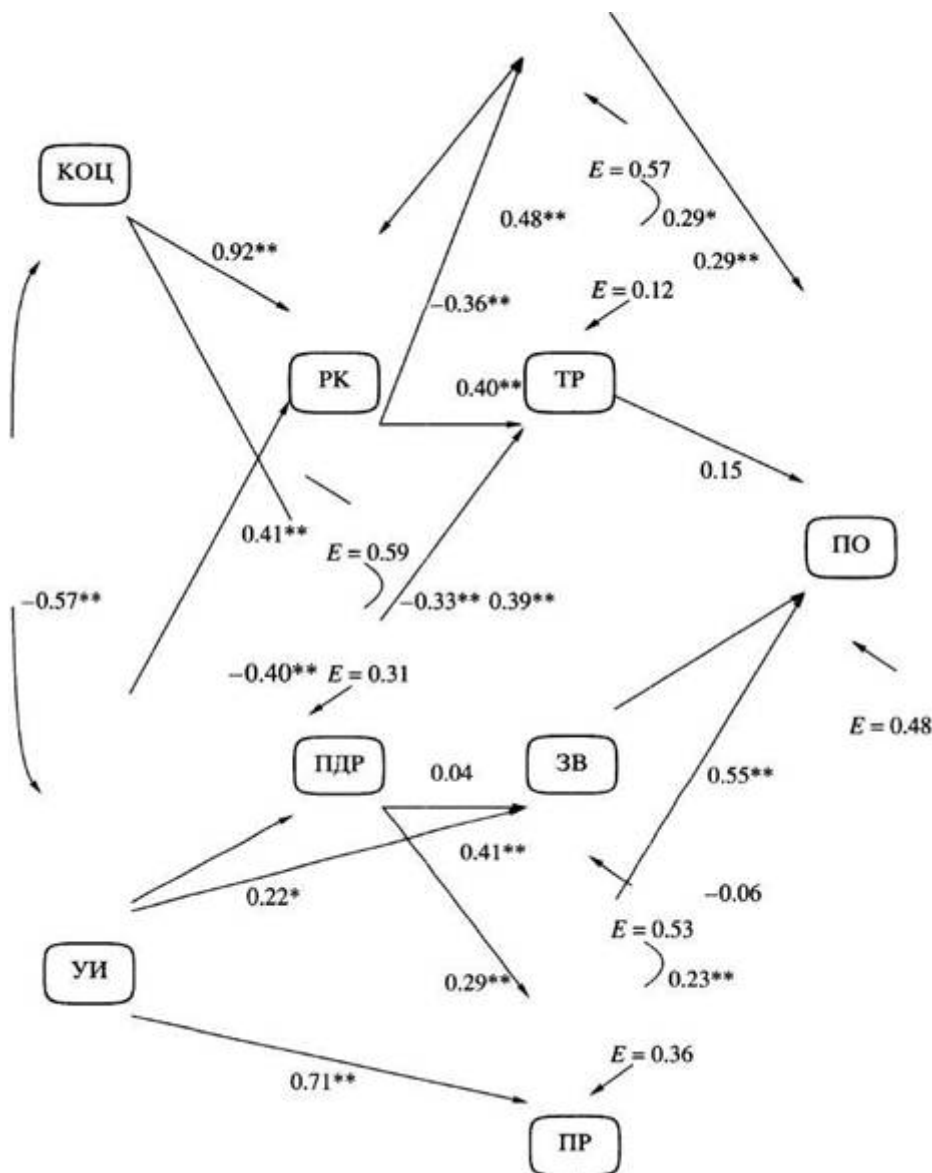


Рис. 2. Оцениваемая модель со стандартизированными коэффициентами: ПО - преданность организации, КР - конкретность работы, ТР - трудность работы, ЗВ - зависимые вознаграждения, ПР - профессиональный рост, РК - ролевой конфликт, ПДР - поддержка руководителя, КОЦ - конфликт организационных целей, УИ - уровень информирования в организации.

* $p < 0.05$ для путей коэффициентов.

** $p < 0.01$ для путей коэффициентов.

борки завышают хи-квадрат и уменьшают вероятность достижения моделями хороших уровней соответствия. В таких ситуациях принято использовать отношение хи-квадрата к числу степеней свободы, которое не должно превышать 3:1. В нашем случае оно не превышает 2:1. Таким образом, результаты указывают скорее на хорошее качество соответствия модели, говоря о том, что теоретическая модель достаточно точно отражает характер взаимосвязей первичных данных. На рис. 2 представлены параметрические оценки для этой структурной модели в форме стандартизированных регрессионных коэффициентов.

Получили подтверждение 13 (из 16) предполагавшихся связей, при этом каждый путь оказался статистически значимым ($p < 0.05$) и, за исключением единственного случая, в прогнозирувавшемся направлении. Получено подтверждение для четырех предполагавшихся предпосылок, параллельно объяснявших почти половину дисперсии оценок преданности организации ($R^2 = 0.48$). (Коэффициенты детерминации для латентных зави-

стр. 53

симых переменных можно рассчитать из данных рис. 2: единица минус дисперсия ошибки соответствующей переменной (E .) Из этих предпосылок влияние двух показателей характеристик работы на преданность организации оказалось в целом более значимым, чем влияние двух показателей трудового стимулирования. С увеличением конкретности и трудности работы также возрастает преданность организации (стандартизированные коэффициенты 0.29 и 0.15 соответственно). При этом последний показатель не достиг 5%-ного уровня значимости ($p = 0.059$). Сходным образом преданность организации также возрастает с увеличением зависимых вознаграждений ($\beta = 0.55$), однако на ней, по-видимому, не сказывается увеличение в работе возможностей профессионального роста ($\beta = -0.06$).

Смешанную поддержку получили предполагавшиеся предпосылки двух показателей трудового стимулирования, только три из четырех предполагавшихся путей от уровня информирования в организации и поддержки руководителя к трудовому стимулированию оказались статистически значимыми ($p < 0.01$). Поддержка руководителя и уровень информирования в организации вместе объясняли две трети дисперсии оценок возможностей профессионального роста ($R^2 = 0.64$). При возрастании поддержки руководителя возрастают и возможности профессионального роста ($\beta = 0.29$). На возможности профессионального роста еще больше влияет уровень информирования в организации ($\beta = 0.71$). Хотя нами ожидалось, что на использование зависимых вознаграждений будут влиять как уровень информирования в организации, так и поддержка руководителя, подтвердилась только взаимосвязь между уровнем информирования и зависимыми вознаграждениями. С ростом информирования в организации также возрастает и использование зависимых вознаграждений ($\beta = 0.41$). Однако одной поддержкой руководителя объясняется только 4% дисперсии оценок использования зависимых вознаграждений.

Все предполагавшиеся пути между психологическим климатом и характеристиками работы оказались статистически значимыми ($p < 0.01$). Получили подтверждение обе предполагавшиеся предпосылки конкретности работы, объяснявшие более 40% ее дисперсии ($R^2 = 0.43$). Если ролевой конфликт оказывает негативное влияние на конкретность работы ($\beta = -0.36$), то поддержка руководителя - позитивное ($\beta = 0.48$). Результаты показывают, что трудность работы также напрямую зависит от воспринимаемой работником поддержки со стороны руководителя и от ролевого конфликта, которые вместе объясняют 88% дисперсии оценок трудности работы. И снова направление этих связей совпадает с прогнозирувавшемся: как ролевой конфликт, так и поддержка руководителя оказывают прямое позитивное влияние на трудность работы ($\beta = 0.40$ и $\beta = 0.39$ соответственно).

Предполагавшиеся взаимосвязи между контекстом работы и переменными психологического климата также получили подтверждение. Уровень информирования в организации оказывает прямое позитивное влияние на поддержку руководителя ($\beta = 0.22$), а конфликт организационных целей - негативное ($\beta = -0.40$). Обе предпосылки объясняют более двух третей дисперсии оценок поддержки руководителя ($R^2 = 0.69$). В дополнение к ожидавшемуся прямому позитивному влиянию конфликта организационных целей на ролевой конфликт ($\beta = 0.92$) был получен

неожиданный результат: уровень информирования в организации не уменьшал, а увеличивал степень ролевого конфликта ($\beta = 0.41$). При прогнозировании последствий мы везде опирались на рассмотрение простых взаимосвязей между той или иной предпосылкой и ее последствием (в данном случае уровнем информирования и ролевым конфликтом) без учета ее взаимодействия с другими предпосылками (здесь - с конфликтом организационных целей). Однако, как оказалось, уровень информирования, имевший негативную корреляцию с ролевым конфликтом (см. табл. 3), обнаружил позитивный регрессионный коэффициент после включения в регрессионное уравнение другой независимой переменной (конфликта организационных целей). Это говорит о существовании подавляющего эффекта [18], при котором другая независимая переменная в уравнении "подавляет" часть дисперсии в оценках уровня информирования, не связанной с ролевым конфликтом. С учетом сказанного наш результат можно интерпретировать таким образом, что уровень информирования усиливает ролевой конфликт при увеличении конфликта организационных целей и ослабляет - при его уменьшении, а это не противоречит здравому смыслу. Конфликт организационных целей и уровень информирования вместе объясняют 41% дисперсии оценок ролевого конфликта.

Чтобы изолировать влияние на преданность организации предполагаемых предпосылок, в исследовании контролировались возможные влияния образования, возраста, трудового стажа, профессионально-должностного статуса и уровня зарплаты. Для выяснения того, оказывали ли эти контролируемые переменные значимое влияние, осуществлялся новый процесс моделирования с включением в него названных переменных. Была обнаружена статистически значимая негативная связь между длительностью работы в организации и преданностью организации ($p < 0.05$). В целях проверки, не улучшит ли первоначальную мо-

стр. 54

дель введение в ее состав контролируемых переменных, запускались повторные процессы построения моделей с последовательным ограничением путей от этих переменных к преданности, вес которых равен 0. Сравнение этих вложенных моделей на основе разностей хи-квадратов показало, что они незначимо различались, вследствие чего была оставлена более экономичная первоначальная модель.

ОБСУЖДЕНИЕ

Несмотря на то что в настоящем исследовании не рассматривался весь конструкт преданности организации, его объектом выступал один из значимых ее компонентов - аффективная преданность, хорошо валидизированный конструкт, важный и надежный предиктор абсентеизма, текучести, продуктивности и организационного гражданского поведения. В отличие от Райта и Рорбафа [35], наше исследование проводилось: (а) на более разнородной по составу выборке (работниках организаций с различными формами собственности и видами деятельности); (б) с включением дополнительной предпосылки аффективной преданности (уровня информирования в организации) и (в) с использованием 9-пунктового Опросника преданности организации (у Райта и Рорбаха - 3-пунктовая шкала).

Проверяемая четырехслойная модель получила подтверждение в результатах опроса 198 работников 10 организаций Санкт-Петербурга. В частности, переменными контекста работы, ее характеристик, психологического климата и трудового стимулирования объяснялось около 50% дисперсии оценок аффективной преданности ($R^2 = 0.48$); хорошее качество полученной модели подтверждали результаты проверочных тестов.

Согласно результатам, наибольшее прямое влияние на преданность работников своим организациям оказывают зависимые вознаграждения и конкретность работы. На этот факт следует обратить внимание руководителям высокого ранга, ответственным за распределение ресурсов в системах управления персоналом. Как следует из полученных нами данных, обеспечение возможностей профессионального роста не слишком привязывает работников к своим организациям, однако этот факт требует перепроверки, так как на результатах могли сказаться недостаточная дифференцирующая способность шкал, измеряющих возможности профессионального роста, и использование зависимых вознаграждений. Далее, наиболее важное не прямое влияние на преданность оказывают поддержка руководителя и ролевой конфликт. Поддержка руководителя влияет на характеристики работы и использование трудового стимулирования, за исключением зависимых вознаграждений. На наш взгляд, последнее объясняется спецификой российских организаций, где непосредственные руководители реже, чем их зарубежные коллеги, контролируют и оценивают эффективность работы своих подчиненных. Еще большее влияние на применение трудового стимулирования оказывает уровень информирования в организации. Это подчеркивает важную роль прозрачности целей, задач и политики организации в формировании преданности работников. В свою очередь, конфликт организационных целей ослабляет позитивное влияние поддержки руководителя и усиливает ролевой конфликт. Как выяснилось, он также взаимодействует с уровнем информирования, который может усиливать ролевой конфликт при увеличении конфликта организационных целей и ослаблять - при его уменьшении.

На фоне практического отсутствия влияния демографических характеристик на преданность работников обращает на себя внимание обнаружившаяся значимая негативная связь аффективной преданности с длительностью работы в организации. Этот факт противоречит результатам зарубежных исследований, в которых такая связь, как правило, оказывается позитивной. При этом средние оценки преданности в нашем исследовании практически не отличались от оценок исследования Райта и Рорбафа (превышали середину шкалы на 8 и 16% соответственно). Требуется дополнительное исследование, чтобы ответить на вопросы о том, говорит ли это о неоправданно высоких ожиданиях приходящих в российские организации новых работников, которые впоследствии неизбежно оборачиваются разочарованием и снижением преданности; или о том, что российские организации не прилагают усилий по увеличению преданности своих работников; или, может быть, это всего лишь артефакт данного исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проверявшаяся четырехслойная модель предпосылок преданности работников своим организациям представляет собой лишь один из возможных вариантов. Она не предлагает исчерпывающего набора предпосылок (позволяет объяснить не более половины дисперсии оценок преданности). Тем не менее, на наш взгляд, такая модель обладает определенной теоретической и практической ценностью, в частности не только оперирует небольшим набором достаточно надежных и хорошо проверенных организационных факторов, но и учитывает их прямое и опосредствованное влияние на преданность работников. Она говорит о невысокой эффективности попыток усиления преданности как при условии увеличения кон-

кретности и трудности работы при слабой поддержке работника со стороны руководителя, так и в том случае, если характер его обязанностей, поручаемые ему задачи провоцируют возникновение

свою очередь, поддержка руководителя не будет достаточно эффективной в ситуации конфликта организационных целей.

Как отмечалось, в России практически отсутствуют надежные и валидные инструменты измерения преданности организациям, а также ее предпосылок. Отечественная литература в этой области скудна и зачастую носит спекулятивный характер из-за отсутствия эмпирических исследований. Вместе с тем существующий интерес к проблеме преданности работников (часто называемой в отечественной литературе "лояльностью") создает благодатную почву для исследований российских психологов. В статистическом анализе результатов таких исследований широко используются процедуры структурного моделирования (structural equation modeling, SEM). Этот метод, сочетающий элементы факторного и путевого (регрессионного) анализа, приобрел столь высокую популярность в социальных исследованиях, что с начала 90-х гг. стал выходить соответствующий специализированный журнал. Распространенная в России программа STATISTICA содержит модуль структурного моделирования SEPATH, а свободные версии широко используемой в зарубежных психологических исследованиях программы LISREL доступны в Интернете. Невзирая на его ограничения (как, впрочем, и любого статистического метода), например необходимость предварительного теоретического и эмпирического обоснования причинно-следственных взаимосвязей, он оказывается чрезвычайно полезен именно там, где появляется необходимость в моделировании сложных взаимосвязей предпосылок или причин возникновения психологических феноменов, таких, как преданность работников своим организациям.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Зависимая переменная

Преданность организации (аффективная)

- * Я готов многим пожертвовать ради благополучия этой организации*
- * У меня такое ощущение, что эта организация будто создана для меня*
- * Я бы согласился почти на любую должность, чтобы только работать в этой организации*
- * Я нахожу, что мои ценности и ценности этой организации очень похожи*
- * Я испытываю гордость, когда говорю другим, что я работаю в этой организации*
- * Эта организация вдохновляет меня демонстрировать в работе лучшее, на что я способен*
- * Я очень рад, что выбрал именно эту организацию, а не какую-нибудь из тех, которые я рассматривал, когда искал себе работу*
- * Меня глубоко волнует доброе имя этой организации*
- * По мне это лучшая из всех организаций, в которых стоит работать*

Предпосылки

Характеристики работы:

Конкретность работы

- * Мои обязанности в работе очень четки и конкретны*
- * Я отчетливо представляю, какие из моих рабочих функций более важны, а какие менее*
- * Я точно знаю, что мне следует делать в моей работе*

Трудность работы

- * Задачи, которые приходится решать в моей работе, требуют больших усилий*
- * Для успешного выполнения такой работы, как моя, необходима высокая степень знаний и умений*
- * Такого рода работа, как моя, требует ежедневной самоотдачи*
- * Моя работа держит меня в постоянном напряжении
- * Моя работа легкая

Трудовое стимулирование:

Зависимые вознаграждения

- * Если я буду успешнее справляться со своими задачами, это увеличит мои шансы на повышение зарплаты*
- * Выполнение всех требований к моей работе мало влияет на мои шансы на продвижение*
- * Когда я улучшаю свои результаты, мои достижения получают одобрение со стороны начальства
- * В нашем подразделении за хорошо выполненную работу выплачивались денежные премии

Возможности профессионального роста

- * Эта организация заботится о профессиональном росте своих работников*
- * Работники этой организации не получают помощи в совершенствовании важных профессиональных умений*
- * В этой организации предоставляются реальные возможности для профессионального обучения

Психологический климат:

Ролевой конфликт

- * Чтобы удовлетворить своей работой одних, я вынужден вступать в противоречие с интересами других
- * Среди моих функциональных обязанностей есть такие, которые невозможно выполнять на должном уровне без ущерба другим функциональным обязанностям*
- * Расставляя для себя приоритеты в работе, мне приходится сталкиваться с необходимостью совмещать несовместимые вещи
- * Для достижения одних важных целей в своей работе я вынужден жертвовать другими, не менее важными
- * Если результаты моей работы устраивают одних людей, они не устраивают других

Поддержка руководителя

- * Я могу свободно обсудить со своим начальником любые проблемы, которые у меня возникают в работе*
- * Мой начальник мало интересуется теми, кем он руководит*
- * Я всегда могу положиться на начальника, если он что-то пообещал*
- * Мой начальник относится к подчиненным с уважением и не унижает их достоинства
- * Мой начальник умеет найти подход к людям

Контекст работы:

Конфликт организационных целей

- * В этой организации любая попытка удовлетворить интересы одних людей будет неизбежно приводить к ущемлению интересов других*
- * Мне кажется, что одни цели этой организации противоречат другим*
- * Добиваясь успеха в одних важных делах, она теряет на этом в других, не менее важных
- * Внутренняя политика этой организации противоречива и непоследовательна
- * Правила игры в этой организации по ходу деятельности часто меняются*

Уровень информирования в организации

- * В нашей организации проводятся общие собрания, на которых рассказывается о ее ближайших и перспективных задачах

* У меня нет четкого представления о том, какие цели сегодня ставит перед собой наша организация и с какими проблемами ей приходится при этом сталкиваться*

* Наше руководство заботится о том, чтобы работники были в курсе текущих проблем нашей организации*

* О готовящихся изменениях и планах нашего руководства я узнаю только из слухов

Корреляты

Намерение уволиться

* Я задумываюсь над тем, чтобы сменить эту работу

* Если бы это было возможно, я завтра же уволился бы из этой организации*

Интринсивная (внутренняя) мотивация

* Я прилагаю максимальные усилия для выполнения своей работы, невзирая ни на какие трудности*

* Чтобы довести свою работу до конца, я готов подниматься раньше и уходить позже*

* Меня не увлекает то, чем мне приходится здесь заниматься*

* Вероятно, я не тружусь так упорно как другие, которые занимаются подобной работой

* На этой работе мне кажется, что время тянется бесконечно долго

* Ответы по 7-балльной (от 1 до 7) шкале: совершенно не согласен; не согласен; скорее не согласен; ни то, ни другое; скорее согласен; согласен; совершенно согласен. На все остальные пункты ответы по 7-балльной (от 1 до 7) шкале: никогда; редко; довольно редко; иногда; довольно часто; часто; всегда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Ajzen I., Fishbein M.* Attitude-behaviour relations: A theoretical analysis and review of empirical research // *Psychological Bulletin*. 1977. V. 84. N 5. P. 888 - 918.

2. *Allen N.J., Meyer J.P.* The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // *Journ. of Occupational Psychology*. 1990. V. 63. N 1. P. 1 - 18.

3. *Allen N.J., Meyer J.P.* Commitment in the workplace: Theory, research and application. Thousand Oaks, C.A.: Sage, 1997.

4. *Alutto A., Hrebiniak L.G., Alonso R.C.* On operationalizing the concept of commitment // *Social Forces*. 1973. V. 51. N 3. P. 448 - 454.

5. *Agarwal S., Ramaswam S.N.* Affective organizational commitment of salespeople: An expanded model

// Journ. of Personal Selling & Sales Management. 1993. V. 13. N2. P. 49 - 70.

6. *Barnard C.I.* The functions of the executive. Cambridge: Harvard University Press, 1938.

7. *Bashaw R.E., Grant E.S.* Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationships with personal

стр. 57

characteristics, job performance, and propensity to leave // Journ. of Personal Selling & Sales Management. 1994. V. 14. N 2. P. 41 - 56.

8. *Becker H.S.* Notes on the concept of commitment // American Journ. of Sociology. 1960. V. 66. N 1. P. 32 - 40.

9. *Becker T.E., Randall D.M., Riegel C.D.* The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation // Journ. of Management. 1995. V. 21. N 4. P. 617 - 638.

10. *Blau G., Paul A. St., John N.* On developing a general index of work commitment // Journ. of Vocational Behavior. 1993. V. 42. N 3. P. 298 - 314.

11. *Buchanan B.* Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations // Administrative Science Quarterly. 1974. V. 19. N 4. P. 533 - 546.

12. *Farrell D., Rusbult C.E.* Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments // Organizational Behavior and Human Performance. 1981. V. 28. N 1. P. 78 - 95.

13. *Fayol H.* General and industrial management. N.Y.: Pitman, 1949.

14. *Festinger L., Schachter S., Back K.* Social pressures in informal groups. N.Y.: Harper and Brothers, 1950.

15. *Fields D.L.* Taking the measure of work: A guide to validated scales for organisational research and diagnosis. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 2002.

16. *Fischer R.* Rewarding employee loyalty: An organizational justice approach // International Journ. of Organizational Behaviour. 2004. V. 8. N 3. P. 486 - 503.

17. *Kantor R.M.* Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities // American Sociological Review. 1968. V. 33. N 4. P. 499 - 517.

18. *Kline R.B.* Principles and practice of structural equation modeling. N.Y.: Guilford Press, 1998.

19. *Kwon Y.S.* The relationship of HRM practices, trust, and justice with organizational commitment during organizational changes in the Korean public sector: An application of the psychological contract model: Doctoral dissertation completed at the Rockefeller College of Public Affairs and Policy. University at Albany, State University of New York, 2001.

20. *Lee L., Bobko P., Earley P.C., Locke E.A.* An empirical analysis of a goal setting questionnaire // *Journ. of Organizational Behavior*. 1991. V. 12. N 5. P. 467 - 482.
21. *Mathieu J.E., Zajac D.M.* A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment // *Psychological Bulletin*. 1990. V. 108. N 2. P. 171 - 194.
22. *Meyer J.P., Allen N.J.* Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations // *Journ. of Applied Psychology*. 1984. V. 69. N 2. P. 372 - 378.
23. *Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.W.* The measurement of organizational commitment // *Journ. of Vocational Behavior*. 1979. V. 14. N 2. P. 224 - 247.
24. *Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M.* Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. N.Y.: Academic Press, 1982.
25. *Organ D.W., Ryan K.* A Meta-Analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior // *Personnel Psychology*. 1995. V. 48. N 4. P. 775 - 802.
26. *Roethlisberger F.J., Dickson W.J.* Management and the worker. (6th ed.). Cambridge: Harvard University Press, 1943.
27. *Rusbult C.E., Farrell D.* A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments // *Journ. of Applied Psychology*. 1983. V. 68. N 3. P. 429 - 438.
28. *Salancik G.* Commitment and the control of organizational behavior // *New Directions in Organizational Behavior*/Eds. B.M. Staw, G. Salancik. Chicago: St. Claire Press, 1977. P. 1 - 53.
29. *Settoon R.P., Bennett N., Liden R.C.* Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity // *Journ. of Applied Psychology*. 1996. V. 81. N 3. P. 219 - 227.
30. *Shoemaker D.J., Snizek W.E., Bryant C.D.* Towards a further clarification of Becker's side-bet hypothesis as applied to organizational and occupational commitment // *Social Forces*. 1977. V. 56. N 3. P. 598 - 603.
31. StatSoft, Inc. STATISTICA for Windows [Computer program manual]. Tulsa, O.K.: StatSoft, Inc., 1995.
32. *Vandenberg R.J., Scarpello V.* A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization//*Journ. of Organizational Behavior*. 1994. V. 15. P. 535 - 547.
33. *Wiener Y.* Commitment in organizations: A normative view // *Academy of Management Review*. 1982. V. 7. N 3. P. 418 - 428.
34. *Williams L.J., Anderson S.E.* Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors // *Journ. of Management*. 1991. V. 17. N 3. P. 601 - 617.
35. *Wright B.E., Rohrbaugh J.* Antecedents and correlates of organizational commitment: Testing the

FOUR-TIER MODEL OF EMPLOYEES' AFFECTIVE COMMITMENT: EXPERIENCE OF APPLICATION TO THE RUSSIAN SAMPLE

B. G. Rebzuev

Ph.D, organizational psychology chair assistant professor, department of psychology and education, Herzen State Pedagogical University, Saint-Petersburg

The present study addressed the construct of affective commitment that not only has been well-validated but also highlighted as an important and reliable predictor of absenteeism, turnover, productivity and organizational citizenship behaviors. The four-tier model of Wright and Rohrbaugh (2001) tested here was supported by the survey responses of 198 employees in 10 government and private organizations of Saint-Petersburg. In particular, measures of work context, psychological climate, job characteristics, and work incentives were found to account for almost 50% of the variance in expressed levels of affective commitment ($R^2 = 0.48$). Overall model fit was good, as demonstrated by several distinct indicators.

Key words: organizational commitment, antecedents of organizational commitment, four-tier model of affective commitment, structural equation modeling.