

Вплив психологічних чинників на формування відданості організації у персоналу державної служби зайнятості

К.Ю. Охотницька
аспірант лабораторії
організаційної
психології,
Інститут психології
імені Г.С. Костюка
НАПН України

У статті висвітлено аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних чинників, що мають вплив на рівень прояву відданості організації у персоналу державної служби зайнятості.

Ключові слова: державна служба зайнятості України, персонал державної служби зайнятості, відданість організації, психологічні чинники формування відданості організації.

В статье освещен анализ результатов эмпирического исследования психологических факторов, влияющих на уровень проявления преданности организации у персонала государственной службы занятости.

Ключевые слова: государственная служба занятости Украины, персонал государственной службы занятости, преданность организации, психологические факторы формирования преданности организации.

The article focuses on the results of empirical research that analyze psychological factors affecting the level of the State Employment Service staff's organization commitment.

Key words: State Employment Service of Ukraine, the State Employment Service staff, organizational commitment, psychological factors of loyalty to the organization.

Постановка проблеми

В умовах сьогодення, що пов'язані зі складною економічною ситуацією та нестабільністю процесів на ринку праці України, особливою значення набувають питання забезпечення ефективності діяльності персоналу державної служби зайнятості та визначення основних чинників, що її обумовлюють.

Виходячи з досліджень зарубіжних і вітчизняних учених, саме формування відданості організації у персоналу є одним із надважливих психологічних чинників, що забезпечують підвищення продуктивності праці персоналу, зниження показників плинності кадрів, сприяють ефективній і стабільній діяльності організацій.

Таким чином, у сучасних умовах виникає об'єктивна потреба у вивченні феномену відданості організації та особливостям її формування у персоналу державної служби зайнятості, який несе безпосередню відповідальність за визначення та реалізацію важливих соціально-економічних завдань розвитку суспільства.

Серед чинників, що впливають на формування відданості організації, особливої уваги потребують чинники мезорівня, а саме: психологічний клімат у колективі, рівень організаційного розвитку; чинники мікрорівня, а саме: ступінь задоволеності основних потреб і мотиваційна структура діяльності, що притаманна персоналу державної служби зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Психологічним дослідженням феномену відданості організації присвячено немало праць зарубіжних і вітчизняних психологів. У зарубіжній психології проблеми формування відданості організації досліджували Н. Аллен, Р. ван Дік, Р. Дунхем, М. Кастаньєда, Г. Беккер, Дж. Майер та інші [5]. У російській психології цю проблематику досліджено у працях таких науковців, як В.І. Доміняк [9], Б.Г. Ребузев

[6], М.І. Магура [2], К.В. Харський [8] та інші. Аналіз української психолого-управлінської літератури свідчить про те, що тема формування відданості організації висвітлена у працях таких авторів: І.А. Андрєєва [1], Л.М. Карамушка [1], С.Г. Нікітенко [3]. Разом з тим, варто зазначити, що вітчизняні науковці не проводили спеціальні дослідження проблеми формування відданості організації у персоналу державної служби зайнятості.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Отже, можна дійти висновку, що попри соціальну потребу та практичну спрямованість, тема відданості організації та чинників, що впливають на її формування у персоналу державної служби зайнятості, практично не розроблена.

Формулювання цілей статті

Метою статті є висвітлення результатів емпіричного дослідження щодо впливу психологічних чинників на формування відданості організації у персоналу державної служби зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження

Дослідження проводилося серед персоналу структурних підрозділів державної служби зайнятості на базі Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості та міського обласного центру зайнятості. В опитуванні взяли участь 200 осіб. Емпіричне дослідження проводилося протягом 2012-2013 років.

Специфіка цього дослідження передбачала використання таких тестових методик [4]: «Опитувальник організаційної відданості» Л. Портера, «Шкала організаційної відданості» Дж. Мейер та Н. Аллен, «Оцінка психологічної атмосфери в колективі» А.Ф. Фідлера, опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л.М. Карамушки), тестова методика на визначення мотиваційних факторів діяльності Ф. Герцберга, «Інтегральна задоволеність працюю» Н.П. Фетискіна, В.В. Козлова, Г.Н. Мануйлова. Комплексне використан-

ня цих методик дало можливість досягти мети дослідження.

Статистична обробка даних здійснювалася за допомогою пакета статистичної обробки даних IBM SPSS Statistics.

У рамках дослідження впливу чинників мезорівня на відданість організації було виявлено наявність статистично значущого взаємозв'язку між організаційною відданістю та психологічною атмосферою в колективі ($r_s = 0,318, p < 0,01$). Щодо впливу сприятливого психологічного клімату на компоненти структури відданості організації нами було виявлено статистично значущий зв'язок саме з афективною відданістю організації ($r_s = 0,279, p < 0,01$).

Отже, підтримка сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є необхідною умовою розвитку відданості організації та її афективного компонента у персоналу державної служби зайнятості.

Щодо впливу на формування відданості рівня організаційного розвитку нами було виявлено наявність статистично значущого взаємозв'язку між організаційною відданістю та організаційною зрілістю ($r_s = 0,300, p < 0,01$). Також було визначено негативну кореляцію між проблемністю організаційного розвитку та відданістю організації у персоналу державної служби зайнятості ($r_s = -0,266, p < 0,01$). Отже, можна говорити про наявність прямо пропорційного зв'язку між рівнем відданості організації у персоналу державної служби зайнятості та рівнем організаційного розвитку.

Досліджуючи компоненти відданості організації та вплив на кожний із компонентів рівня організаційної зрілості в системі державної служби зайнятості, нами було отримано такі дані.

Отже, ми простежуємо позитивний взаємозв'язок між афективною відданістю та організаційною зрілістю і негативну кореляцію афективної відданості з проблемністю організаційного розвитку. Щодо нормативної відданості, то можемо відстежити негативний взаємозв'язок із проблемністю організаційного розвитку. Разом з тим, не виявлено статистично значущого взаємозв'язку між організа-

Зв'язок структурних компонентів відданості організації з показниками організаційного розвитку у персоналу державної служби зайнятості

Компоненти відданості організації	Показники організаційного розвитку	
	Організаційна зрілість	Проблемність організаційного розвитку
Афективна відданість	0,203**	-0,268**
Нормативна відданість	0,098	-0,154**
Прагматична відданість	0,035	0,015

** $p < 0,01$

ційним розвитком і прагматичною відданістю.

Наступним етапом дослідження є аналіз впливу чинників мікрорівня на формування відданості організації.

Щодо аналізу взаємозв'язків між задоволеністю працею та відданістю організації дослідження виявило статистично значущі взаємозв'язки майже з усіма розглянутими нами аспектами задоволеності працею.

На основі аналізу таблиці можна говорити про те, що існує пряма взаємозалежність між формуванням відданості організації та наявністю інтересу до роботи у персоналу державної служби зайнятості

($r_s = 0,381$, $p < 0,01$). Тобто, чим більше буде проявлятися зацікавленість до роботи у держслужбовців, тим вищим буде рівень відданості державній службі зайнятості. Підкреслимо, що цей аспект задоволеності роботою корелює з усіма структурними елементами відданості організації, а саме з афективною відданістю ($r_s = 0,396$, $p < 0,01$), нормативною ($r_s = 0,361$, $p < 0,01$), прагматичною ($r_s = 0,209$, $p < 0,01$). Тобто, розвиток інтересу працівників ДСЗ до виконуваної роботи потребує особливої уваги керівництва.

Щодо задоволеності досягненнями в роботі, то можемо простежити статистично значущий взаємозв'язок з організацій-

Зв'язок структурних компонентів відданості організації з показниками задоволеності працею у персоналу державної служби зайнятості

Показники задоволеності працею персоналу ДСЗ	Організаційна відданість (згідно з методикою Л. Портера)	Структурні компоненти відданості організації		
		Афективна відданість	Нормативна відданість	Прагматична відданість
Інтерес до роботи	0,381**	0,396**	0,361**	0,209**
Задоволеність досягненнями в роботі	0,370**	0,250**	0,293**	0,125
Задоволеність відносинами з керівництвом	0,351**	0,363**	0,299**	0,161*
Задоволеність відносинами зі співробітниками	0,162*	0,159*	0,096	-0,040
Пріоритетність виконуваної роботи високим заробітком	0,371**	0,315**	0,340**	0,227**
Задоволеність умовами праці	0,282**	0,395**	0,166*	0,102
Професійна відповідальність	-0,113	0,187**	-0,026	0,037
Загальна задоволеність працею	0,346**	0,363**	0,341**	0,117

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

ною відданістю ($r_s = 0,370$, $p < 0,01$). Отже, працівники, які повною мірою реалізують свої професійні здібності в роботі і бачать результати своєї діяльності, відчувають більшу відданість організації. Зауважимо, що цей аспект має взаємозв'язок тільки з афективним і нормативним компонентами відданості організації ($r_s = 0,250$, $p < 0,01$ та $r_s = 0,293$, $p < 0,01$ відповідно).

Згідно з проведеним дослідженням, задоволеність відносинами з керівництвом корелює з відданістю організації ($r_s = 0,351$, $p < 0,01$); із нормативним ($r_s = 0,363$, $p < 0,01$), афективним ($r_s = 0,299$, $p < 0,01$) і прагматичним ($r_s = 0,161$, $p < 0,01$) компонентами відданості організації. Отже, покращення взаємодії керівництва та персоналу ДСЗ сприятиме підвищенню рівня відданості організації.

Аналіз відповідей респондентів показав наявність взаємозв'язку між задоволеністю відносинами зі співробітниками та організаційною відданістю у персоналу ДСЗ ($r_s = 0,162$, $p < 0,05$). Однак цей зв'язок здебільшого має вплив на розвиток саме афективної відданості ($r_s = 0,159$, $p < 0,05$).

За результатами дослідження можемо простежити наявність зв'язку між пріоритетністю для працівників державної служби зайнятості виконуваної роботи високим заробіткам та організаційною відданістю ($r_s = 0,371$, $p < 0,01$). Зазначимо, що цей показник задоволеності працею корелює з афективним ($r_s = 0,315$, $p < 0,01$), нормативним ($r_s = 0,340$, $p < 0,01$) і прагматичним ($r_s = 0,227$, $p < 0,01$) компонентами відданості організації. Отже, керівництву необхідно звернути увагу на розвиток цього показника, адже, виходячи з попередніх досліджень, у 59,6% респондентів фінансовий мотив діяльності є превалюючим. Показник задоволеності працею є слабкою ланкою у формуванні відданості організації у персоналу ДСЗ.

Дослідження показало наявність зв'язку між задоволеністю умовами праці та організаційною відданістю персоналу ДСЗ ($r_s = 0,282$, $p < 0,01$). Отже, з покращенням умов праці буде підвищуватися відданість персоналу. Особливо це стосується нормативної та афективної відданості організа-

ції, через наявний статистично значущий зв'язок на рівні $r_s = 0,166$, $p < 0,01$ та $r_s = 0,395$, $p < 0,01$ відповідно.

Проведене дослідження свідчить про наявність зв'язку між нормативною відданістю та професійною відповідальністю з боку персоналу ДСЗ ($r_s = 0,187$, $p < 0,01$). Тобто, чим більше працівники будуть відчувати відповідальність та обов'язок за виконання своєї роботи, тим вищий рівень нормативної відданості буде сформований.

Щодо узагальненого показника задоволеність роботою нами було виявлено взаємозв'язок між цим показником та організаційною відданістю, $r_s = 0,346$, $p < 0,01$. А також зафіксовано прямий вплив задоволеності працею на афективний ($r_s = 0,363$, $p < 0,01$) і нормативний ($r_s = 0,341$, $p < 0,01$) компоненти відданості.

Щодо зв'язку мотивів діяльності персоналу державної служби зайнятості та відданості організації дослідження показало наявність статистично значущого негативного зв'язку між фінансовим мотивом діяльності та нормативною відданістю організації ($r_s = -0,223$, $p < 0,01$).

Висновки

Виявлено статистично значущі взаємозв'язки між відданістю організації персоналу ДСЗ та чинниками мезорівня, а саме зі сприятливим психологічним кліматом у колективі та рівнем організаційного розвитку.

1. Визначено позитивну кореляцію між відданістю організації персоналу ДСЗ та чинниками мікрорівня, які включають такі показники задоволеності працею: наявність інтересу до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність відносинами з керівництвом і співробітниками, пріоритет виконуваної роботи над високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею. Простежено наявність статистично значущого негативного зв'язку між фінансовим мотивом діяльності та нормативною відданістю організації.

2. Отримані дані доцільно враховувати

керівництву державної служби зайнятості при плануванні змін у кадровій політиці.

Перспективи подальших досліджень цієї проблеми полягають у необхідності розроблення та проведенні організаційно-управлінського тренінгу в системі

ДСЗ, з метою формування у керівників ДСЗ уявлень про сутність, значення та основні психологічні чинники, що впливають на формування відданості організації у персоналу державної служби зайнятості.

Література

1. Карамушка Л. М. Психологія відданості персоналу організації / Л. М. Карамушка, І. А. Андреева // Організаційна та економічна психологія : монографія. – Київ-Львів «Галицький друкар», 2012. – 211 с.
2. Магура М. И. Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 2001. – 376 с.
3. Нікітенко С. Г. Чинники лояльності як провідної професійної якості / С. Г. Нікітенко // Актуальні проблеми психології. – Том XI : Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К. : ГНОЗІС, 2009. – Ч. 3. – С. 273-281.
4. Охотницька К. Ю. Комплекс методик для дослідження структури відданості організації у персоналу державної служби зайнятості / К. Ю. Охотницька // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2012. – Ч. 31. – С. 87-92.
5. Охотницька К. Ю. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення психолого-організаційних чинників формування відданості організації у персоналу державної служби зайнятості» / К. Ю. Охотницька // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2013. – Ч. 36. – С. 245-249.
6. Ребзуев Б. Г. Четырехслойная модель аффективной преданности : опыт применения на российской выборке / Б. Г. Ребзуев // Психологический журнал. – СПб. : Питер, 2006. – Т. 27. – С. 44-59.
7. Харский К. В. Благонадежность и лояльность персонала / К. В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.
8. Доминяк В. И. Организационная лояльность : модель реализации ожиданий работника от своей организации : дис. ... канд. психол. наук / В. И. Доминяк. – СПб., 2006. – 281 с. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dominiak.spb.ru/publ/orgloyalty.pdf>