

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.4.18.9>

УДК 614.253.1/.5:177.75:159.9

Романова О. В.

## АНАЛІЗ РІВНЯ РОЗВИТКУ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЛОЯЛЬНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИХИЛЬНОСТІ В ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ

*Романова О. В. Аналіз рівня розвитку та взаємозв'язку організаційної лояльності та професійної прихильності у персоналу медичних закладів. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень вираженості організаційної лояльності та професійної прихильності як складових компонентів відданості організації у персоналу медичних закладів. Представлено рівень вираженості основних компонентів (афективного, нормативного та прагматичного) та загального показника організаційної лояльності та професійної прихильності. Встановлено наявність зв'язку між рівнем вираженості організаційної лояльності та професійної прихильності у працівників медичних установ.*

**Ключові слова:** відданість; організаційна лояльність; професійна прихильність; персонал медичних закладів.

*Романова Е. В. Анализ уровня развития и взаимосвязи организационной лояльности и профессиональной приверженности у персонала медицинских учреждений. В статье на основе эмпирического исследования проанализированы уровень выраженности организационной лояльности и профессиональной преданности как составляющих компонентов приверженности организации у персонала медицинских учреждений. Представлен уровень выраженности основных компонентов (аффективного, нормативного и прагматического) и общего показателя организационной лояльности и профессиональной приверженности.*

*Установлено наличие связи между уровнем выраженности организационной лояльности и профессиональной преданности у работников медицинских учреждений.*

**Ключевые слова:** приверженность; организационная лояльность; профессиональная преданность; персонал медицинских учреждений.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах функціонування медичної галузі в Україні проблема відданості персоналу організації набуває особливої актуальності у зв'язку з реформуванням системи охорони здоров'я в нашій країні. Кардинальні організаційні зміни, які впроваджуються в медичній сфері, значним чином загострюють цю проблему, оскільки професійна діяльність співробітників медичних установ має певну специфіку, обумовлену високим ступенем відповідальності за безпомилкове здійснення професійних функцій та значними вимогами до професійної майстерності працівників лікарської справи. Тому постає питання рівня вираженості організаційної лояльності та професійної прихильності як складових відданості організації у персоналу медичних закладів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що питання феномену відданості персоналу організації знайшли відображення в роботах зарубіжних (Н. Аллен [26; 27], Ю. Васильєва [3], В. Доміняк [5], А.В. Ковров [8], С.А. Ліпатов [9; 10], Ф. Лютенс [11], М.І. Магура [12; 13], С.О. Маничев [14], Н.Н. Мельнікова [16], Дж. Мейер та ін. [26; 27], П. Мучинські [17], О.Г. Овчинникова [19], Н.В.Паніна [21], Б.Г. Ребзуєв [22], Рольф ван Дік [2], К.В. Харський [25] та ін.) та вітчизняних (І.А. Андрєвої [1], Л.М. Карамушки [6; 7], С. Г. Нікітенка [18], К. Ю. Охотницької [20], Ю. Свеженцевої [23] та ін.) та учених. Однак психологічні аспекти проблеми відданості організації у персоналу медичних закладів залишаються практично не вивченими. Зокрема, не дослідженими є питання, які стосуються рівня розвитку та взаємозв'язку організаційної лояльності та професійної прихильності як складових компонентів відданості організації у персоналу медичних закладів.

### **Завдання дослідження:**

1. Виявити рівень вираженості організаційної лояльності у персоналу медичних закладів.

2. Виявити рівень вираженості професійної прихильності у співробітників медичних закладів.

3. Проаналізувати зв'язок між організаційною лояльністю та професійною прихильністю у працівників медичних установ.

**Методики та організація дослідження.** Дослідження проводилось серед персоналу медичних закладів Дніпропетровської області в 2018 році. В опитуванні взяли участь 250 працівників медичних установ різних посадових рівнів. Серед них: 34,0% медичних сестер, 32,0% лікарів, 34,0 % керівників (завідувачів відділень; заступників головних лікарів; головних лікарів). 65,6% опитаних працювали в поліклініках: 23,2% – у міських та районних лікарнях, 7,6% – в обласних лікарнях, 3,6% – у приватних клініках. За віком опитувані утворили такі групи: до 30 років – 8,05%, від 31 до 40 років 24,8%, від 41 до 50 років – 32,0%, понад 50 років – 35,2%. Серед опитаних працівників було 22,4% чоловіків та 77,6% жінок.

Для вивчення рівня відданості персоналу медичній установі було використано дві методики, які дозволяють досліджувати лояльність до організації та прихильність професійній діяльності у персоналу. Так, для дослідження вираженості рівня організаційної лояльності в персоналу медичних закладів використовувалась методика Дж. Мейера, Н. Аллена «Шкала організаційної лояльності» [4]. Для дослідження вираженості рівня професійної прихильності у персоналу медичних закладів було застосовано методику Дж. Мейера, Н. Аллена «Шкала професійної відданості» [15].

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичних програм SSPS (версія 22). Використовувалась описова статистика та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона).

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** На *першому етапі* дослідження аналізувався рівень вираженості **організаційної лояльності в персоналу медичних закладів.**

Таблиця 1

**Рівень вираженості організаційної лояльності в персоналу медичних закладів  
(у % від загальної кількості опитуваних)**

Компоненти організаційної лояльності	Рівень вираженості		
	Високий	Середній	Низький
Афективна лояльність	51,2	32,8	16,0
Прагматична лояльність	28,0	41,2	30,8
Нормативна лояльність	34,8	32,8	32,4
<i>Загальний показник організаційної лояльності</i>	36,8	35,2	28,0

Дані, які представлено в табл. 1, свідчать про те, що у кожного другого опитуваного співробітника медичного закладу (51,2%) виявлено високий рівень вираженості першого компонента *афективної лояльності*, яка є одним із компонентів організаційної відданості і проявляється в наявності позитивних емоцій до свого закладу. Це пов'язано, скоріше, з тим, що більшість працівників медичних установ бажають залишатися працювати саме в тій організації, де вони зараз працюють, мають віру в діяльність закладу та його місію, позитивно ставляться до свого закладу. У 32,8% працівників виявлено середній рівень цього компонента відданості організації. І лише 16,0% опитаних мають низький рівень афективної лояльності до своєї організації та можуть з легкістю звільнитися з неї.

Що стосується другого компонента організаційної відданості, а саме *нормативної лояльності*, яка демонструє сильні моральні та етичні зобов'язання працівників перед організацією, то високий рівень розвитку цього показника мають 34,8% опитаних, значно менше, порівняно із попереднім показником. Це свідчить про те, що співробітники, які залишаються і надалі працювати у своєму медичному закладі, тому що «повинні» так вчинити згідно з їхніми нормами моралі, значно менше, порівняно з тими, які мають позитивні почуття стосовно своєї організації. Стільки ж опитаних показали середній (32,8%) та низький (32,4%)

рівень вираженості цього компонента організаційної відданості, тобто ці працівники не мають значного почуття морального обов'язку перед медичним закладом, у якому вони працюють.

Третій компонент організаційної відданості, а саме *прагматична лояльність*, яка свідчить про розуміння передбачуваних витрат, яких може зазнати людина в разі зміни місця роботи, у більшості опитаних (41,2%) має середній рівень розвитку. Разом із тим, у 30,8% працівників медичних закладів прагматична лояльність виражена на низькому рівні. Це вказує на те, що ці опитані мають думку, що, залишаючись працювати в своєму медичному закладі, вони втрачають значно більше, ніж за уявної зміни місця роботи. Однак у 28,0% опитаного персоналу виявлено високий рівень вираженості прагматичної лояльності. Ці працівники впевнені, що, працюючи в своєму медичному закладі, вони мають більше переваг, ніж при звільненні для пошуку іншого місця роботи.

У цілому, *загальний показник організаційної лояльності* в персоналу медичних закладів має наступний рівень розвитку: високий показник виявлено у 36,8% медиків, що брали участь у дослідженні; середній рівень показали 35,2% опитаних; низький рівень – 28,0% працівників медичних установ. Отже, результати дослідження рівня вираженості організаційної лояльності у персоналу медичних закладах свідчать про наявність *певних резервів* щодо формування у співробітників медичних установ лояльного ставлення до організації, де вони працюють.

На *другому етапі* дослідження аналізувався рівень вираженості **професійної прихильності в персоналу медичних закладів**.

Результати опитування, які представлені в табл. 2, говорять про те, що у працівників медичних закладів найбільш виражений показник професійної прихильності виявлено за *афективним компонентом* (51,2%). Це свідчить, що більшість респондентів задоволені своєю професійною діяльністю, відчувають гордість за свою професію, мають теплі почуття до своєї організації, сприймають себе як члена професійної групи і свого колективу. Кожен третій опитаний (34,4%) показав середній рівень розвитку афективної прихильності. І тільки 14,4% співробітників медичних закладів мають низький рівень вираженості цього компонента професійної прихильності, тобто вони не задоволені своєю професійною діяльністю.

Таблиця 2

**Рівень вираженості професійної прихильності в персоналу медичних закладів  
(у % від загальної кількості опитаних)**

Компоненти професійної прихильності	Рівень вираженості		
	Високий	Середній	Низький
Афективна прихильність	51,2	34,4	14,4
Прагматична прихильність	34,0	28,8	37,2
Нормативна прихильність	31,2	34,4	34,4
Загальний показник	35,6	40,8	23,6

*Нормативний компонент* професійної прихильності, який відображає морально-етичну сторону професійної діяльності медичних працівників, а також почуття обов'язку щодо пацієнтів, має високий рівень розвитку у 31,2% респондентів. 34,4% опитаних показали середній рівень розвитку нормативної прихильності. І в 34,4% опитаних виявлено низький рівень цього компонента професійної прихильності. Тобто значна частина медичних працівників мають високий та середній рівень професійної прихильності. Але це знову, як і в ситуації з організаційною прихильністю, менше, порівняно з афективною прихильністю. Також слід наголосити, що в цьому компоненті прихильності зафіксовано більше працівників, які мають низький рівень нормативної прихильності (34,4% проти 14,4%). Отже, ці дані дослідження свідчать про те, що в сучасних умовах функціонування галузі охорони здоров'я, на жаль, багато медиків втратили почуття морального обов'язку перед пацієнтами при виконанні своїх професійних завдань.

Що стосується такого компонента професійної прихильності, як *прагматична прихильність*, яка пов'язана з винагородами, які мають медичні працівники, працюючи у своїй організації, і хвилюванням про те, що вони можуть втратити їх, пішовши з цієї організації, то

34,4% персоналу медичних закладів показали високий рівень розвитку цієї складової. У 28,8% опитаних цей компонент професійної прихильності має середній рівень вираженості. А у 37,2% респондентів виявлено низький рівень прагматичної прихильності. Тобто кожен третій медик відчуває занепокоєння при можливій зміні свого місця роботи.

У цілому, *загальний показник* професійної прихильності у персоналу медичних закладів має наступний рівень розвитку: високий показник виявлено у 35,8% респондентів; середній рівень показали 40,8% опитаних; низький рівень – 23,6% працівників медичних установ. Отже, більшість медиків, що брали участь у дослідженні, мають середній рівень вираженості професійної прихильності. Як і в ситуації з організаційною лояльністю, можна говорити про наявність *певних резервів* щодо формування у співробітників медичних установ лояльного ставлення до організації, де вони працюють. Разом із тим, звертає увагу на себе той факт, що *професійна прихильність децю більш виражена, ніж організаційна лояльність*, про що свідчить, зокрема, той факт, що кількість працівників з середнім рівнем, які мають професійну лояльність середнього рівня, становить 40,8%, а кількість працівників з таким рівнем в професійній лояльності становить 35,2%. Така ж сама тенденція спостерігається і щодо низького рівня вираженості: професійна лояльність – 23,6%, організаційна лояльність – 28,0%.

**Третій етап** дослідження був спрямований на вивчення зв'язку між організаційною лояльністю та професійною прихильністю у працівників медичних установ.

Таблиця 3

**Зв'язок між організаційною лояльністю та професійною прихильністю в персоналу медичних закладів**

Компоненти лояльності/прихильності	Афективна прихильність	Прагматична прихильність	Нормативна прихильність	Загальний показник професійної прихильності
Афективна лояльність	0,629*	0,432**	0,612**	0,634**
Прагматична лояльність	0,457*	0,685**	0,588**	0,656**
Нормативна лояльність	0,605**	0,533**	0,706**	0,693**
Загальний показник організаційної лояльності	0,651**	0,634**	0,735**	0,763**

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

У процесі дослідження виявлено наявність статистично значущих зв'язків ( $p < 0,01$ ) між всіма компонентами організаційної лояльності та професійної прихильності у персоналу медичних закладів (16 показників із 16 можливих) (табл. 3).

Серед усіх складових організаційної лояльності та професійної прихильності найбільшим чином між собою пов'язані *нормативні* складові обох видів відданості організації ( $r = 0,706$ ,  $p < 0,01$ ). Другим за значенням виступає зв'язок між *прагматичними* показниками організаційної лояльності та професійної прихильності ( $r = 0,685$ ,  $p < 0,01$ ). Третім за значенням стає зв'язок між *афективними* компонентами організаційної лояльності та професійної прихильності ( $r = 0,629$ ,  $p < 0,01$ ).

Слід зазначити, що на загальний показник професійної прихильності медиків значною мірою впливають ті ж самі складові організаційної лояльності. Найбільший вплив надає *нормативна* організаційна лояльність ( $r = 0,693$ ,  $p < 0,01$ ). Менш впливовою є така складова, як *прагматична* організаційна лояльність ( $r = 0,656$ ,  $p < 0,01$ ). Найменший вплив на загальний показник професійної прихильності має *афективна* організаційна лояльність ( $r = 0,634$ ,  $p < 0,01$ ).

Серед складових професійної прихильності, які впливають на загальний показник організаційної лояльності, найбільший має *нормативна* складова ( $r_s = 0,735$ ,  $p < 0,01$ ). Трохи

менший вплив мають *афективна* ( $r_s = 0,651$ ,  $p < 0,01$ ) та *прагматична* ( $r_s = 0,634$ ,  $p < 0,01$ ) складові професійної прихильності. Сутність виявлених закономірностей полягає в тому, що при високому ступені розвитку нормативної та афективної професійної прихильності працівники медичних закладів мають високий рівень прояву організаційної лояльності. Інакше кажучи, якщо медики проявляють потужні морально-етичні професійні якості та задоволені своєю професійною діяльністю, то це значною мірою призводить до лояльного ставлення персоналу до свого медичного закладу.

Таким чином, отримані дані, які наведено в табл. 3, свідчать про те, що загальні показники організаційної лояльності та професійної прихильності мають найвищий рівень кореляційного зв'язку ( $r = 0,763$ ,  $p < 0,01$ ). Тобто йдеться про те, що організаційна лояльність значною мірою визначається професійною прихильністю в персоналу медичних установ.

#### **Висновки:**

1. Результати дослідження свідчать, що рівень вираженості організаційної відданості та професійної прихильності в персоналу медичних закладів є *недостатнім*, оскільки високий рівень загального показника цих феноменів виявлено лише у трохи більше ніж у третини опитаних.

2. Що стосується *рівня вираженості окремих компонентів* організаційної відданості та професійної прихильності медичного персоналу, то на першому місці за рівнем вираженості перебуває афективний компонент, високий рівень вираженості якого виявлено у трохи більше ніж половини опитаних. Високий рівень вираженості нормативного та прагматичного компонентів виявлено значно менше, в середньому – у третини опитаних.

3. Крім того, виявлено високий ступінь кореляційного зв'язку між організаційною лояльністю та професійною прихильністю та їхніми складовими. При цьому загальні показники організаційної лояльності та професійної прихильності мають найвищий рівень кореляційного зв'язку.

4. Отримані дані свідчать про *необхідність гармонійного розвитку* всіх компонентів організаційної відданості та професійної прихильності медичного персоналу та підвищення рівня вираженості їх загального показника. Суттєвим при цьому може бути позитивний вплив професійної прихильності на організаційну лояльність і навпаки.

**Перспективи дослідження.** Отримані результати вказують на необхідність вивчення психологічних чинників та умов підвищення рівня організаційної відданості та професійної прихильності в персоналу, насамперед, за нормативною професійною складовою, яка відображає почуття морального обов'язку медиків при виконанні ними професійної діяльності.

#### **Список використаних джерел**

1. Андреева І.А. Психологічні складові відданості персоналу організації. *Актуальні проблеми психології* : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : Наук. світ, 2008. Ч. 21–22. С. 49–53.
2. Ван Дик Р. Приверженность и идентификация с организацией ; пер. с нем. Харьков : Гуманитарный Центр, 2006. 142 с.
3. Васильева Ю. Как оценить лояльность сотрудников. *Ведомости*. 06.04.2004.
4. Доминяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : дисс ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2006. 281 с.
5. Доминяк В.И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей. *Персонал-Микс*. 2003. № 1. С. 107–111.
6. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : Наук. світ, 2009. Ч. 24. С. 196–209.
7. Карамушка Л.М., Андреева І.А. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур) : монографія. Київ-Львів : Галицький друкар, 2012. С. 212.
8. Ковров А.В. Лояльность персонала. Москва : Бератор-пресс, 2004. С. 168.
9. Липатов С.А. Вовлеченность работника в организацию или увлеченность работой: соотношение понятий. *Организационная психология*. 2015. Т. 5. № 1. С. 104–110.
10. Липатов С.А., Синчук Х.И. Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций). *Организационная психология*. URL : <http://orgpsyjournal.hse.ru>

11. Лютенс Ф. Организационное поведение ; пер. с англ. [7-е изд.] Москва : ИНФРА Москва, 1999. Т. XXVIII. С. 692.
12. Магура М.И. Приверженность работников своей организации : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03. Москва, 1999. С. 22.
13. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организационная приверженность. *Управление персоналом*. 2001. № 6. С. 19–25.
14. Маничев С.А. Биографический метод прогнозирования профессиональной успешности. *Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики*. Вып. 2. Москва : Институт психологии РАН, 2011. С. 285–298.
15. Маничев С.А., Кузнецова О.А. Соотношение организационной и профессиональной приверженности у врачей анестезиологов-реаниматологов. *Вестник Санкт-Петербургского университета*. Серия 12 : Психология. Социология. Педагогика. 2010. № 4. С. 173–179.
16. Мельникова Н.Н., Полев Д.М. Диагностика трудовой мотивации. *Современная психодиагностика в изменяющейся России* : сборник тезисов Всероссийской научной конференции / [отв. ред. Н.А. Батулин]. Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2008. С. 79–81.
17. Мучински П. Психология, профессия, карьера. [7-е изд.]. Санкт-Петербург : Питер, 2004. С. 539.
18. Нікітенко С.Г. Чинники лояльності як провідної професійної якості. *Актуальні проблеми психології* : зб. наукових праць Інституту психології Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. Т. XI : Проблеми загальної та педагогічної психології. Київ : ГНОЗІС, 2009. Ч. 3. С. 273–281.
19. Овчинникова О.Г. Лояльность персонала. Москва : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2006. С. 96.
20. Охотницька К.Ю. Теоретичний аналіз феномену відданості організації. Підходи зарубіжних авторів. *Актуальні проблеми психології* : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Київ : Наук. світ, 2012. Ч. 32. С. 304–308.
21. Панина Н.В. Индекс жизненной удовлетворенности. *LifeLine и др. новые методы психологии жизненного пути* / [сост., ред. А.А. Кроник]. Москва : Прогресс-Культура, 1993. С. 107–111.
22. Ребзуев Б.Г. Четырехмерная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке. *Психологический журнал*. 2006. Вып. 27. № 2. С. 44–59.
23. Свеженцева Ю. Лояльність до організації та організаційна поведінка. *Соціальна психологія*. 2008. №3. С.103–117.
24. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва, 2002. С. 360–362.
25. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. Санкт-Петербург : Питер, 2011. С. 76–93.
26. Meyer, J.P., Allen, N.J. Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*. 1990. № 75. P. 710–720.
27. Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 1993. Vol. 78. № 4. P. 538–551.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andrieieva I.A. Psykholohichni skladovi viddanosti personalu orhanizatsii. *Aktualni problemy psykholohii* : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. Т. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. Kyiv : Nauk. cvit, 2008. Ch. 21–22. S. 49–53.
2. Van Dik R. Priverzhennost' i identifikacija s organizaciej ; per. s nem. Хар'ков : Gumanitarnyj Centr, 2006. 142 s.
3. Vasil'eva Ju. Kak ocenit' lojal'nost' sotrudnikov. *Vedomosti*. 06.04.2004.
4. Dominjak V.I. Organizacionnaja lojal'nost': model' realizacii ozhidaniy rabotnika ot svoej organizacii : diss .... kand. psihol. nauk. Sankt-Peterburg, 2006. 281 s.
5. Dominjak V.I. Fenomen lojal'nosti v razrabotkah zarubezhnyh issledovatelej. *Personal-Miks*. 2003. № 1. S. 107–111.
6. Karamushka L.M. Dyzain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvostei orhanizatsiinoho rozvytku. *Aktualni problemy psykholohii* : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy. Т. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. Kyiv : Nauk. svit, 2009. Ch. 24. S. 196–209.
7. Karamushka L.M., Andrieieva I.A. Psykholohiia viddanosti personalu orhanizatsii (na materialii diialnosti bankivskykh struktur) : monohrafiia. Ky`yiv-Lviv : Halytskyj drukar, 2012. S. 212.
8. Kovrov A.V. Loialnost personala. Moskva : Berator-press, 2004. S. 168.
9. Lipatov S.A. Vovlechnennost' rabotnika v organizaciju ili uvlechnennost' rabotoj: sootnoshenie ponjatij. *Organizacionnaja psihologija*. 2015. Т. 5. № 1. S. 104–110.
10. Lipatov S.A., Sinchuk H.I. Social'no-psihologicheskie faktory organizacionnoj priverzhennosti sotrudnikov (na primere kommercheskih organizacij). *Organizacionnaja psihologija*. URL : <http://orgpsyjournal.hse.ru>
11. Ljutens F. Organizacionnoe povedenie ; per. s angl. [7-е изд.]. Москва : INFRA Москва, 1999. Т. HHVIII. S. 692.
12. Magura M.I. Priverzhennost' rabotnikov svoej organizacii : avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.03. – Moskva, 1999. – S. 22.
13. Magura M.I., Kurbatova M.B. Organizacionnaja priverzhennost'. *Upravlenie personalom*. 2001. № 6. S. 19–25.
14. Manichev S.A. Biograficheskij metod prognozirovanija professional'noj uspeshnosti. *Aktual'nye problemy psihologii truda, inzhenernoj psihologii i jergonomiki*. Vyp. 2. Moskva : Institut psihologii RAN, 2011. S. 285–298.
15. Manichev S.A., Kuznecova O.A. Sootnoshenie organizacionnoj i professional'noj priverzhennosti u vrachej

- anesteziologov-reanimatologov. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*. Serija 12 : Psihologija. Sociologija. Pedagogika. 2010. № 4. S. 173–179.
16. Mel'nikova N.N., Polev D.M. Diagnostika trudovoj motivacii. *Sovremennaja psihodiagnostika v izmenjajushhejsja Rossii* : sbornik tezisov Vserossijskoj nauchnoj konferencii / [otv. red. N.A. Baturin]. Cheljabinsk : Izd-vo JuUrGU, 2008. S. 79–81.
17. Muchinski P. Psihologija, professija, kar'era. [7-e izd.]. Sankt-Peterburg : Piter, 2004. S. 539
18. Nikitenko S.H. Chynnyky loialnosti yak providnoi profesiinoi yakosti *Aktualni problemy psikhologii* : zb. naukovykh prats Instytutu psikhologii H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka. T. KhI : Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psikhologii. Kyiv : HNOZIS, 2009. Ch. 3. S. 273–281.
19. Ovchinnikova O.G. Lojal'nost' personala. Moskva : OOO «Zhurnal «Upravlenie personalom», 2006. S. 96.
20. Okhotnytska K.Iu. Teoretychnyj analiz fenomenu viddanosti orhanizatsii. Pidkhody zarubizhnykh avtoriv. *Aktualni problemy psikhologii* : zb. naukovykh prats Instytutu psikhologii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy. T. 1 : Orhanizatsiyna psikhologhiia. Ekonomichna psikhologhiia. Sotsialna psikhologhiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. Kyiv : Nauk. svit, 2012. Ch. 32. S. 304–308.
21. Panina N.V. Indeks zhiznennoj udovletvorennosti. *LifeLine i dr. novye metody psihologii zhiznennogo puti* / [sost., red. A.A. Kronik]. Moskva : Progress-Kul'tura, 1993. S. 107–111.
22. Rebzuev B.G. Chetyrehmernaja model' affektivnoj predannosti rabotnikov organizacii: opyt primenenija na rossijskoj vyborke. *Psihologicheskij zhurnal*. 2006. Vyp. 27. № 2. S. 44–59.
23. Sviezhentseva Yu. Loialnist do orhanizatsii ta orhanizatsiina povedinka. *Sotsialna psikhologhiia*. 2008. №3. S.103–117.
24. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp. Moskva, 2002. S. 360–362.
25. Harskij K.V. Blagonadezhnost' i lojal'nost' personala. Sankt-Peterburg : Piter, 2011. C. 76–93.
26. Meyer, J.P., Allen, N.J. Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*. 1990. № 75. P. 710–720.
27. Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 1993. Vol. 78. № 4. P. 538–551.

**Romanova, O. V. Analysis of the levels of and relationship between medical staff's organizational loyalty and professional commitment.** *The article presents the results of an empirical study into the levels and indices of medical staff's organizational loyalty components (affective, normative and pragmatic) and professional commitment. It was shown that the levels of medical staff's organizational loyalty and professional commitment were quite low: only every third respondent had high organizational loyalty and professional commitment indices. It was also found that every second respondent had a high-level affective component of organizational loyalty and professional commitment, while only every third respondent had high-level normative and pragmatic components of organizational loyalty and professional commitment. The levels of medical staff's organizational loyalty were shown to have relationships with the levels of medical staff's professional commitment. The author makes a conclusion about the need for harmonious development of all components and indices of medical staff's organizational loyalty and professional commitment.*

**Keywords:** *loyalty; organizational loyalty; professional commitment; medical staff.*

#### Відомості про автора

**Романова Олена Валеріївна**, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ; провідний психолог лабораторії психофізіологічних досліджень ДЗ «Дніпропетровська медична академія МОЗ України», м. Дніпро, Україна.

**Romanova, Olena Valeriivna**, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine; leading psychologist of the Laboratory of Psychophysiological Researches of SE "Dnipropetrovsk medical academy of Health Ministry of Ukraine", Dnipro, Ukraine.

E-mail: elena\_romanova\_2010@icloud.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9393-5515>

Отримано 30 вересня 2019 р.  
Рецензовано 21 жовтня 2019 р.  
Прийнято 31 жовтня 2019 р.