

УДК 159.9.37.015.3

І. Ю. АНТОНЕНКО

кандидат психологічних наук, доцент

КВНЗ “Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія” ЗОР

ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИХИЛЬНОСТІ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ В КОЛЕКТИВІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

У статті розкрито зміст і структуру феномену “прихильність до організації”, виділено та описано основні її компоненти: емоційна прихильність, прагматична прихильність та прихильність з почуття обов’язку. Проаналізовано психологічні особливості роботи колективу закладу освіти в сучасних соціально-економічних умовах та висвітлено функції прихильності колективу до закладу освіти. Визначено основні чинники, які впливають на становлення такої прихильності колективу закладу освіти.

Ключові слова: *прихильність, заклад освіти, чинники прихильності, психологічна прихильність.*

Актуальним завданням сьогодення висуває вирішення проблеми позитивної взаємодії людини з навколишнім світом, з іншими людьми на основі взаєморозуміння, консенсусу, толерантності та договору. Причетність кожної людини до життя та долі інших людей – головний шлях збереження й розвитку людства. Таких якостей людина набуває, постійно розширюючи межі бачення та участі в житті соціуму. Важливу роль у їх розвитку відіграють внутрішні відносини між усіма суб’єктами освітнього процесу, а головне – практична діяльність, до якої вони залучені. У цьому аспекті однаково важливі два напрями функціонування закладу освіти: перший з них пов’язаний з методологічною спрямованістю в роботі педагогічного колективу, що підкреслює стратегічні лінії в інтерпретації полісуб’єктної взаємодії всіх учасників освітньої діяльності, інший – полягає в організації умов для їх реального втілення в життя всіма учасниками освітнього процесу зі створенням конкретних програм з метою їх багатопланової реалізації. Головне в цій роботі – створення відповідного мікроклімату в закладі освіти.

Мета статті – проаналізувати проблему прихильності колективу закладу освіти, що передбачає розгляд таких питань, як сутність поняття “прихильність до організації”, структура прихильності до організації в умовах закладу освіти, задоволення потреб особистості як чинник забезпечення прихильності колективу закладу освіти.

Аналіз наукової літератури свідчить, що дослідження феномену прихильності до організації здійснюється в двох основних напрямках: а) забезпечення діяльності суб’єктів освіти; б) психологічне забезпечення діяльності організації та її колективу.

Щодо першого напрямку – забезпечення діяльності суб’єктів освіти – найчастіше вживають термін “лояльність колективу”, під яким розуміють відсутність небажаних дій з боку колективу: крадіжок, п’янства, нераціо-

нального використання часу, спізень, прогулів, а також професійну придатність загалом [2; 3].

Щодо другого напрямку – психологічне забезпечення діяльності організації та її колективу, то цей підхід є більш гуманістичним і полягає в тому, що лояльний працівник ідентифікує себе з організацією (фактор кооперативності), включений у трудові процеси, емоційно прив'язаний до організації, готовий відстоювати її інтереси, а також задоволений роботою, кар'єрою, упевнений у доцільності продовжувати роботу в організації тощо [2; 4].

Прихильність до організації можна визначити як стійке емоційне ставлення колективу до організації, що характеризується прийняттям організаційних цілей та цінностей, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективності професійної діяльності й розвитку цієї організації, вираженим прагненням якомога довше залишатися її членом.

Концепція “прихильності до організації”, запропонована Н. Аллен та Дж. Мейером [7; 9] у 80-х рр. ХХ ст., є базовою із цього питання. Своєю працею названі автори узагальнили результати досліджень, описаних у наукових розробках таких учених, як Ф. Боулен, Р. Моудей, Л. Портер [10], та наголосили на тому, що прихильність до організації являє собою складний, багатовимірний феномен. Вони запропонували трикомпонентну модель “прихильності до організації”, до складу якої входять афективний, тривалий та нормативний компоненти. При цьому домінувати може лише один із них [1–3; 7].

Афективний компонент прихильності до організації, або емоційна прихильність (*affective component of organizational commitment*), включає:

- а) ідентифікацію з організацією (*identification with organization*);
- б) включеність в організацію (*involvement in the organization*);
- в) емоційну прив'язаність до організації (*employee's emotional attachment to organization*) [1–3; 8–9].

Зокрема, Б. Г. Ребзуєв [3] називає цей компонент атитюдинальним, позитивним ставленням працівника до організації. Це, у свою чергу, залежить від рівня задоволення провідних потреб особистості (у самореалізації, визнанні), які мотивують працівника залишатись працювати в цій організації якомога довше [3; 7–10].

Тривалий компонент прихильності до організації, або прагматична прихильність (*continuance component of organizational commitment*), – це відданість або прихильність до організації через розуміння передбачуваних втрат, яких може зазнати особа при зміні місця роботи. Так, Б. Г. Ребзуєв [3] пояснює прихильність індивідів до організації, представлену в цьому компоненті, через поведінку людей у зв'язку з тим, що вони вимушені робити в ній. Виділено передумови, які сприяють формуванню прагматичної прихильності до організації – “інвестиції працівника в організацію”. До них науковці зараховують вік працівника; стаж його роботи у відповідній організації; кар'єрну успішність; можливість альтернативного працевлаштування; навички, унікальні та специфічні для певної організації; поперед-

ній досвід роботи; творчість і трудові досягнення [1–3]. У процесі аналізу відповідного компонента прихильності до організації особливо варто згадати дослідження Дж. Груба, Р. Дунхема, М. Кастаньєда, яке розширило та уточнило значення тривалого компонента прихильності до організації. Американські науковці виділили два додаткові показники цього компонента – “особисту жертву” та “відсутність альтернатив”.

Нормативний компонент організаційної прихильності, або прихильність до організації з почуття обов’язку (*normative component of organizational commitment*), – це задоволеність своєю роботою, прив’язаність до організації, що формується в працівника через сильні моральні та етичні зобов’язання перед організацією. Б. Г. Ребзуєв [3] одним із психологічних механізмів, що визначають саме таку форму прихильності організації, називає “наявність будь-яких зобов’язань”. Високий рівень у співробітників прихильності з почуття обов’язку свідчить про те, що вони залишаються й надалі працювати тут тому, що вони “мають” так діяти згідно з нормами моралі.

Розвиток цього компонента відбувається під впливом двох груп чинників:

а) на рівні організації – організаційна надійність та стабільність; чіткі норми, визначені посадовими вимогами; значуща участь організації в житті людини;

б) на рівні працівників – рівень зобов’язань людини перед організацією, згідно з уявленнями працівників про мораль [1–3].

Аналіз проблеми прихильності колективу закладу освіти в забезпеченні ефективної діяльності відповідної установи охоплює дослідження психологічних аспектів ефективності діяльності закладів освіти та основних функцій прихильності його колективу в забезпеченні цієї ефективності.

Вивчаючи психологічні аспекти ефективності діяльності закладів освіти, необхідно враховувати психологічні особливості діяльності й поведінки колективу освітнього закладу та організації загалом. На значущість цих аспектів вказують багато авторів. Так, на думку українських учених О. І. Барановського, М. І. Зубка, у процесі аналізу проблеми діяльності закладу освіти потрібно обов’язково звертати увагу на мотивацію колективу. Також наголошено, що з метою профілактики переходу кращих спеціалістів до інших закладів освіти необхідно проводити виважену кадрову політику, причому не лише у сфері соціального захисту працівників.

Так, О. А. Філь дослідив психологічні особливості забезпечення конкурентоспроможності закладів освіти, у результаті чого виділено основні чинники конкурентоспроможності закладів освіти, які зараховано до чотирьох рівнів аналізу: а) мегарівень (конкурентоспроможність країни на міжнародному рівні); б) макрорівень (конкурентоспроможність галузі, в якій функціонує заклад освіти; місце розташування закладу освіти); в) мезорівень (конкурентоспроможність послуг, що надає заклад; відповідна матеріально-технічна база закладу; імідж закладу; конкурентоспроможність

випускників закладу освіти); г) мікрорівень (конкурентоспроможність керівників та працівників закладу). Отримані в результаті дослідження дані виявили роль психологічного чинника, силу та цінність саме “людського потенціалу” в закладі освіти.

Зокрема, Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. І. Панасюк звернули увагу на те, що для професійної діяльності працівників закладів освіти характерні високий рівень професійного стресу, у контексті чого проаналізовано основні вияви синдрому “емоційного вигорання” в колективі.

Утім важливу роль у реалізації психологічних напрямів діяльності закладів освіти відіграє освітній менеджмент. Але, як свідчать результати досліджень українських учених (Н. Галайко, О. Кириченко, П. Матвієнко, В. Міщенко, О. Поляк), саме проблемі роботи з колективом приділяють дуже мало уваги в сучасному педагогічному менеджменті, що ставить під загрозу ефективність діяльності системи закладів освіти.

Прихильність колективу закладу освіти до відповідної організації виконує низку важливих функцій, які можна, на наш погляд, об’єднати у дві групи: а) такі, що стосуються освітніх організацій; б) такі, що стосуються колективу, а саме: по-перше, формування задоволеності колективу своєю роботою. Цього, у свою чергу, можна досягнути тоді, коли відбувається задоволення основних потреб колективу закладу освіти. За даними дослідження С. Гармаєвої, до основних десяти значущих потреб працівників закладу освіти можна зарахувати такі: цікаву та захопливу роботу; стимулювання та справедливую оцінку праці; можливість самовдосконалення; можливість самостійного прийняття рішень, а не лише виконання наказів; можливість бачити реальні результати своєї праці; працювати під керівництвом кваліфікованих фахівців; можливість одержувати інформацію, яка стосується роботи, що виконується, та стану справ у закладі освіти загалом; співробітництво з колегами, які поважають один одного.

По-друге, зниження рівня професійного стресу, що притаманний значній кількості працівників закладу освіти. Це можна пояснити, насамперед, вираженою позитивною емоційною спрямованістю діяльності колективу, відчуттям своєї значущості в організації та тієї підтримки, яка надається працівникам з боку організації.

По-третє, забезпечення більш успішної професійної кар’єри колективу. Це зумовлено, насамперед, тим, що колектив не витрачає зусиль на пошуки більш значущих для нього форм роботи в інших організаціях, а зосереджений на роботі в цій організації, докладає до цього максимум зусиль, проявляє творчість, що є важливим атрибутом професійної діяльності в сучасних умовах.

Водночас сучасні вітчизняні теорії мотивації педагогічного колективу, на відміну від зарубіжних, не враховують два важливих компоненти педагогічної праці – працю регламентовану та працю творчу, новаторську.

Нами виділено чинники, що впливають на формування прихильності колективу закладу освіти до відповідної організації (табл. 1).

**Чинники, що впливають на формування прихильності
колективу закладу освіти до відповідної організації**

Назва основних груп чинників	Підгрупи чинників
Чинники макрорівня	– соціально-політичні та економічні особливості розвитку світу в цілому в конкретний історичний період;
	– соціально-політичні та економічні особливості розвитку Української держави;
	– особливості діяльності керівних органів управління освітньою системою (Міністерство науки і освіти України);
	– субкультурні характеристики української нації
Чинники мезорівня	– особливості діяльності та стилю керівництва освітньої організації;
	– психологічний клімат та організаційна культура в колективі закладу освіти;
	– характер взаємодії між керівництвом та колективом закладу освіти;
Чинники мікрорівня	– умови праці в конкретному підрозділі закладу освіти
	– мотивація працівників до ефективної діяльності в закладі освіти;
	– особистісні характеристики працівників закладу освіти;
	– організаційно-професійні характеристики працівників закладу освіти;
	– соціально-демографічні характеристики працівників закладу освіти

Процес формування прихильності до організації та його результативність тісно пов'язані з певними підходами до роботи з колективом, прийнятими в конкретному суспільстві, що визначено чинниками на макрорівні.

Серед чинників мезорівня особливо значущими є:

- особистий приклад керівництва щодо прихильності до організації та справи. Чим вище рівень прихильності до організації в керівництва, тим швидше сформується відповідне ставлення й у співробітників;
- сприятливий соціально-психологічний клімат та демократичний тип організаційної культури, який значною мірою залежить від рівня психологічної культури керівників освітньої організації;
- наявність в установі організаційної культури з позитивною спрямованістю, що є одним із регуляторів організаційної поведінки. Неправильна та безграмотна реакція керівника на конфліктну ситуацію провокує зниження рівня прихильності до організації в працівників;
- поінформованість працівників про цілі організації підвищує особисту значущість кожної людини, запобігає небажаним домислам щодо тих чи інших нововведень керівництва, тим самим сприяючи формуванню в кожного співробітника позитивного ставлення до організації, справи та керівництва, демонструє повагу до інтересів кожного співробітника [6];
- мотивація працівників освітніх організацій має базуватися на повазі до людини, задоволенні її потреб та визнанні її значущості.

Об'єднання інтересів і потреб працівників зі стратегічними завданнями закладу освіти можливе шляхом встановлення довірчих, партнерських відносин між керівництвом та колективом;

- наявність сприятливих умов праці зумовлює виникнення в колективі закладу освіти почуття задоволеності роботою. Позитивна модальність цього чинника сприяє формуванню в співробітників відчуття захищеності.

Найзначущими чинниками макрорівня є:

- рівень задоволення потреб працівника. Чим вищий рівень задоволення потреб, тим більш прихильно ставиться співробітник до організації;

- формування та утримання прихильного ставлення в працівників організації, що сприяє їх орієнтованості на досягнення успіху;

- формування прихильності до організації, що сприяє врахуванню типологічних характеристик працівників у процесі планування та здійснення освітніх заходів;

- розширення та врахування вікового діапазону, гендерних особливостей, сімейного статусу, рівня освіти працівників може стати одними із суттєвих чинників посилення прихильності колективів освітніх закладів. Особливості локус контролю; соціально-демографічні й організаційно-професійні характеристики колективу повинні бути в полі зору їх керівників.

Потрібно зауважити, що всі чинники перебувають у певній взаємодії один з одним. Чинники, зараховані нами до макрорівня, не можуть не залежати від чинників макрорівня, так само, як і від чинників мезорівня. Так, прикладами чинників, що належать до мезорівня, є рівень заробітної плати та створення ергономічних умов праці. Але рівень прояву цих факторів залежить від фінансового й соціального статусу організації. Відповідно, цей стан цілком перебуває під впливом чинників, які зараховані нами до групи макрорівня.

За результатами дослідження в межах закладу вищої освіти виявлено:

1. Нерівномірність розвитку основних компонентів прихильності до організації: емоційна прихильність розвинута приблизно в 3–5 разів менше, ніж прагматична прихильність та прихильність з почуття обов'язку. Виходячи з того, що найбільш бажаною для будь-якої організації є емоційна форма прихильності колективу організації, можна констатувати, що найменш розвинутим є найбільш пріоритетний компонент прихильності до організації.

2. Дослідження виявило недостатній рівень поінформованості колективу, вияву турботи з боку керівництва та задоволеності роботою в колективі закладу освіти, тобто чинників, які діють на рівні організації (чинниками мезорівня). Зафіксовано наявність статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку компонентів прихильності та чинниками мезорівня:

- а) рівень інформованості колективу ($p < 0,01$) має статистично значущий зв'язок із прихильністю з почуття обов'язку. Сутність цього зв'язку виявляється в тому, що в міру збільшення інформованості закладу освіти спостерігається зростання рівня його прихильності з почуття обов'язку;

б) рівень турботи з боку керівництва має статистично значущий зв'язок ($p < 0,001$) із рівнем розвитку емоційної прихильності. Сутність цього зв'язку полягає в тому, що найбільший рівень емоційної прихильності виявляється в колективі закладу освіти, де середній рівень турботи з боку керівництва. Тобто можна говорити про те, що рівень вияву турботи має бути "в міру", як правило, на середньому рівні, оскільки збільшення рівня вияву турботи не призводить до однозначного збільшення рівня емоційної прихильності з боку колективу закладу освіти;

в) рівень турботи з боку керівництва має статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) із рівнем розвитку прихильності з почуття обов'язку в колективі закладу освіти. Це виявляється в тому, що найнижчий рівень розвитку прихильності з почуття обов'язку спостерігається при низькому рівні інформованості, а найвищий рівень – при високому рівні інформованості;

г) щодо рівня задоволеності роботою, то на матеріалі вибірки, на якій проведено дослідження, виявлено взаємозв'язок між рівнем задоволеності роботою та всіма компонентами прихильності. Наприклад, найбільша кількість педагогів з низьким рівнем розвитку прагматичної прихильності та прихильності з почуття обов'язку спостерігається при низькому рівні задоволеності роботою.

3. У процесі дослідження констатовано ряд проблем на рівні розвитку особистісних характеристик колективу закладів освіти (незадоволеність основних потреб колективу, особливо матеріальних потреб та потреб у безпеці; переважання мотивації невдач над мотивацією успіху; переважання "орієнтації на себе" над орієнтацією "на справу" та "на взаємодію"; недостатній рівень розвитку різних форм суб'єктивного контролю над життєвими ситуаціями). Ці чинники належать до макрорівня (рівня колективу організації).

4. Встановлено взаємозв'язок між рівнем прихильності та особистісними характеристиками колективу закладу освіти:

а) рівень задоволення потреби у визнанні має статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) з рівнем розвитку прагматичної прихильності. Сутність взаємозв'язку виявляється в тому, що кількість осіб, у яких задоволена ця потреба, значно більша при середньому та високому рівнях розвитку прагматичної прихильності, ніж при низькому;

б) рівень задоволення потреби в самовираженні має статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) із прихильністю з почуття обов'язку. Це виявляється в тому, що найбільша кількість осіб, у яких цілком задоволена ця потреба, спостерігається при середньому рівні розвитку прихильності з почуття обов'язку та при високому рівні розвитку. Водночас найменша кількість осіб, у яких виявлено повне задоволення цієї потреби, спостерігається при низькому рівні прихильності з почуття обов'язку;

в) мотивація досягнення успіху та запобігання невдачам має статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) із прихильністю з почуття обов'язку. Сутність у тому, що низький рівень розвитку прихильності з почуття

обов'язку частіше спостерігається в осіб, для яких більш характерна мотивація запобігання невдачам, ніж мотивація досягнення успіху;

г) певні форми суб'єктивного контролю мають статистично значущий зв'язок з рівнем розвитку емоційної прихильності: шкала загальної інтернальності (Іо) ($p < 0,001$); шкала невдач (Ін) ($p < 0,05$); шкала інтернальності у сфері міжособистісних стосунків (Ім) ($p < 0,01$). Сутність цього взаємозв'язку в тому, що високий рівень емоційної прихильності виявляється частіше в осіб, які мають низькі показники за визначеними шкалами суб'єктивного контролю. Тобто більш прихильним в організації є колектив, який має низький рівень суб'єктивного контролю;

д) така форма суб'єктивного контролю, як інтернальність щодо ставлення до хвороби або здоров'я (Із), має статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) із прагматичною прихильністю. Це виявляється в тому, що високий рівень прагматичної прихильності зазвичай виявляється більше в осіб, які мають середні та низькі показники за визначеною шкалою суб'єктивного контролю. Тобто, як і в ситуації з емоційною прихильністю, більш прихильним до організації є колектив, який має нижчі показники суб'єктивного контролю;

е) щодо типу спрямованості особистості, то на матеріалі вибірки встановлено, що в колективі, який орієнтований “на себе” та “на справу”, спостерігається вищий рівень прагматичної прихильності, ніж у колективі, для якого характерна орієнтація “на взаємодію”. Водночас прихильність з почуття обов'язку більш характерна для колективу, який орієнтований “на взаємодію” та “на справу”, ніж “на себе”.

4. Виявлено статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку прихильності та соціально-демографічними характеристиками колективу закладу освіти:

а) вік колективу має статистично значущий зв'язок з емоційною прихильністю ($p < 0,05$), прагматичною прихильністю ($p < 0,001$) та прихильністю з почуття обов'язку ($p < 0,05$). Суть цього зв'язку виявляється в тому, що чим старший колектив, тим більше в нього виражені прагматична прихильність та прихильність із почуття обов'язку. Щодо емоційної прихильності, то найбільш прихильним до організації є колектив віком від 25 до 34 років та від 35 до 45 років, натомість у “крайніх” вікових групах (до 25 років і більше 45 років) прихильність до організації виражена менше;

б) щодо статі колективу, то на матеріалі вибірки, на якій проведено дослідження, встановлено, що для жінок більш вираженою є емоційна та прагматична прихильність, а для чоловіків – прихильність із почуття обов'язку;

в) стосовно сімейного стану колективу, то на матеріалі вибірки, на якій проведено дослідження, встановлено, що одружені педагоги мають вищий рівень розвитку прихильності з почуття обов'язку, порівняно з неодруженими працівниками.

5. Виявлено наявність статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку прихильності та організаційно-професійними характеристиками колективу закладу освіти:

а) стаж трудової діяльності колективу має статистично значущий взаємозв'язок з рівнем розвитку емоційної прихильності ($p < 0,05$), прагматичної прихильності ($p < 0,01$) та прихильності з почуття обов'язку ($p < 0,05$). Сутність у тому, що зі збільшенням стажу трудової діяльності збільшується рівень прихильності до організації. Особливо “рельєфно” це простежується на матеріалі прагматичної прихильності та прихильності з почуття обов'язку;

б) щодо стажу роботи колективу в закладі освіти, то виявлено статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) між стажем роботи в закладі освіти та шкалою прагматичної прихильності до організації. Найвищий рівень прагматичної прихильності простежується в колективі віком від 9 до 15 років та більше 15 років.

Разом з тим, щодо таких чинників мікрорівня, як загальна інтернальність, інтернальність у сфері невдач, інтернальність у сфері міжособистісних стосунків, інтернальність у ставленні до хвороби або здоров'я, спостерігається протилежна закономірність: високий рівень розвитку тих чи інших компонентів прихильності спостерігається при низькому та середньому рівнях інтернальності.

Висновки. Отже, у процесі формування в працівників закладу освіти прихильності до відповідної організації необхідно враховувати вплив усіх вищезазначених факторів. Особливо значущим це є тому, що процес формування прихильності до організації – це щоденні тактичні кроки. Доцільним, на наш погляд, є приділення особливої уваги негативним чинникам, або демотивувальним факторам, які перешкоджають формуванню в колективу закладу освіти прихильності до організації: конфлікти та “емоційне вигорання” прихильних співробітників. Потрібно визнати, що співвіднесення цілей організації та людини, відчуття працівниками турботи з боку керівництва, розуміння та прийняття організаційних цілей, застосування виважених форм і методів мотивування колективу кожної окремої освітньої установи значно впливають на рівень прихильності до організації в працівників.

Список використаної літератури

1. Дик Р. Преданность и идентификация с организацией / пер. с нем. Харьков, 2016. 142 с.
2. Доминьяк В. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей. *Персонал-Микс*. 2013. № 1. С. 107–111.
3. Ищенко С. Определение стратегического направления в работе с персоналом на основе анализа служебного поведения. *Управление персоналом*. 2006. № 14. С. 23.
4. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях / пер. с англ. Москва, 2014. 352 с.
5. Ребзуев Б. Г. Четырехслойная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения. *Психологический журнал*. 2016. Т. 27. № 2. С. 44–59.

6. Шо Р. Б. Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы. Москва : Дело, 2010. 272 с.
7. Allen N. J., Meyer J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 2009. Vol. 63. № 1. P. 18–38.
8. Luthans F., Baack D., Taylor L. Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human Relations*. 2007. Vol. 40. № 4. P. 219–236.
9. 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.
10. Mowday R., Steers R., Porter L. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 2009. № 14. P. 224–247.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2017.

Антоненко И. Ю. Проблема психологической привязанности к организации в коллективе учебного заведения

В статье раскрыты содержание и структура феномена “привязанность к организации”, выделены и описаны основные её компоненты: эмоциональная привязанность, прагматическая привязанность и привязанность из чувства долга. Проанализированы психологические особенности работы коллектива учебного заведения в овременных социально-экономических условиях и представлены функции привязанности коллектива к учебному заведению. Определены основные факторы, формирующие соответствующую привязанность учебному заведению.

Ключевые слова: привязанность, учебное заведение, факторы привязанности, психологическая привязанность.

Antonenko I. The Problem of Psychological Attachment to the Organization in the Collective of an Educational Institution

In the article, the author defined the content and structure of “organization loyalty” phenomenon, highlighted and described its main components such as emotional connection, pragmatic loyalty and commitment out of a sense of duty. Particular attention has been paid to the analysis of the psychological peculiarities of the work of the educational institution staff in current socio-economic conditions and to the clarification of the loyalty functions of the certain educational staff to the educational institute. In addition, the author defined the main factors, which influence the formation of such a loyalty of the educational institute staff.

It is worth noting that all the factors interact with each other in a certain way. The factors which we identified as of the macro level can not be independent from the factors of the micro level, as well as from the factors of meso level. Thus, the examples of factors related to meso level are the level of wages and the creation of ergonomic working conditions. But the level of these factors depends on the financial and social status of the organization. Accordingly, this state is entirely under the influence of factors that are identified as the macro level group.

So, in the process of forming the loyalty of the educational organization staff to the certain organization, it is necessary to take into account the influence of all the above-mentioned factors. This is especially important because the process of forming a loyalty to organization is daily tactical steps. In our opinion, it is advisable to pay special attention to negative factors, or demotivating factors, which impede the formation of organization loyalty of staff to an educational institution: conflicts and “emotional burnout” of loyal employees. It is worth to admit that the correlation of the goals of the organization and the person, the employees feeling of care from the management, the understanding and acceptance of organizational goals, the usage of reasonable forms and methods for motivating the staff of each separate educational institution significantly affects the level of organization loyalty from the employees.

Key words: loyalty, educational institute, factors of loyalty, psychological loyalty.