

УДК 159.9: 65.013

**Е.Л. Трофимова**

*Байкальский государственный университет экономики и права,  
г. Иркутск, Российская Федерация*

**В.Ю. Бондаренко**

*Байкальский государственный университет экономики и права,  
г. Иркутск, Российская Федерация*

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИВЕРЖЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА К ОРГАНИЗАЦИИ

**Аннотация.** По мнению отечественных и зарубежных авторов на организационную приверженность оказывают воздействие различные факторы, например, демографические факторы, опыт работы, условия труда, мотивация трудовой деятельности и др. В статье рассматриваются внешние и внутренние факторы приверженности персонала к организации. Анализируются результаты исследования влияния следующих внешних факторов: социально-психологический климат, ценностно-ориентационное единство, стиль руководства, и внутренних факторов: карьерные ориентации, степень готовности к риску, принятие/избегание борьбы, зависимость/независимость от группы, общительность/необщительность сотрудников.

**Ключевые слова.** Лояльность, организационная лояльность, приверженность, виды и уровни лояльности, эмоциональная приверженность, текущая приверженность, нормативная приверженность.

**E.L. Trofimova**

*Baikal State University of Economics and Law,  
Irkutsk, Russian Federation*

**V. Yu. Bondarenko**

*Baikal State University of Economics and Law,  
Irkutsk, Russian Federation*

## RESEARCH OF PERSONNEL COMMITMENT TO THE ORGANIZATION

**Abstract.** According to domestic and foreign authors on organizational commitment various factors, for example, demographic factors, experience, working conditions, motivation of work, etc. make impact. The article considers external and internal factors of commitment of the personnel to the organization; analyses Results of research influence of the following external factors: social and psychological climate, valuable and orientation unity, style of the management, and internal factors: career orientations, degree of readiness for risk, fight acceptance/avoiding, dependence/independence of group, sociability/unsociability of employees.

**Keywords.** Loyalty, organizational loyalty, commitment, types and levels of loyalty, emotional commitment, current commitment, standard commitment.

В настоящей статье мы продолжаем рассматривать проблему приверженности персонала и влияющих на нее факторов [22].

В качестве основных факторов организационной приверженности, авторы выделяют:

- социально-индивидуальные различия;
- основные характеристики и социально-психологические условия деятельности;
- внутриличностные психологические перемены;
- особенности взаимодействия персонала и организации.

Теоретический анализ литературы по проблеме лояльности, позволил нам прийти к выводу, что факторы организационной приверженности можно разделить на внутренние (индивидуально-психологические

особенности сотрудников) и внешние. Предложена следующая модель факторов, влияющих на лояльность. К внешним факторам мы отнесли:

- материальную обеспеченность (уровень заработных плат, благоустройство рабочих мест);
- социальную защищенность (предоставление компанией социальных гарантий, внимание и забота со стороны компании);
- социально-психологический климат;
- стиль управления;
- условия для возможности карьерного и профессионального роста (в том числе обучения);
- справедливое отношение;
- предыдущий опыт.

Таблица 1

*Методы исследования*

Исследование	Методы
Приверженность персонала	Опросник уровня лояльности OCQ Лимана Портера (перевод В. Доминьяка). Опросник уровня лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен OCS (перевод В. Доминьяка)
Внешние факторы	Карта-схема оценки психологического климата (Л.Н. Лутошкин). Методика самооценки стиля управления А.В. Аграшенкова. Опросник Блейка – Мутона. Исследование ценностно-ориентационного единства группы (адаптация В.А. Ядова). Наблюдение (внутреннее, включенное)
Внутренние факторы	Опросник «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна в адаптации А.А. Жданович. Методика «Q-сортировка» В. Стефансона. Определение готовности к риску «PSK» А.М. Шуберта

К внутренним факторам:

- степень готовности к риску;
- карьерные ориентации;
- общительность/необщительность;
- принятие/избегание борьбы;
- локус контроля.

Гипотезой выступило предположение о том, что при равных условиях работы в организации сотрудники выражают разный уровень приверженности к ней. Соответственно, мы предположили, что на приверженность оказывают влияние как внешние факторы (социально-психологический климат, ценностно-ориентационное единство, стиль руководства), так и ряд внутренних (карьерные ориентации, уровень готовности к риску, принятие/избегание борьбы, зависимость/независимость от группы, общительность/необщительность).

Исследование проводилось на базе двух организаций г. Иркутска:

1. ООО «1С: Первый БИТ – Иркутск» (далее Компания 1). Количество респондентов – 60 человек в возрасте от 21 до 50 лет, из них 27 женщин и 33 мужчины.

2. Компания ООО «БП-Логистик» – дистрибьюторская компания Восточной Сибири. Структуре компании представляет разветвленную сеть филиалов по Иркутской области, Красноярскому краю, Бурятии (далее Компания 2). Количество респондентов также 60 человек.

В исследовании принимали участие сотрудники, проработавшие в данных компаниях дольше трех месяцев. Основные должности респондентов: торговые представители, мерчендайзеры, менеджеры по работе с клиентам и административный персонал.

Методы исследования представлены в табл. 1.

Результаты, полученные при исследовании уровня лояльности по методике OCQ отображены в табл. 2 (всего 120 человек).

Таблица 2

*Результаты по методике OCQ, %*

Показатель уровня лояльности	Всего	Компания	
		1	2
Низкий (до 3 баллов)	13,35	11,70	15,00
Средний (свыше 3 до 5 баллов)	70,40	68,30	72,50
Высокий (свыше 5 баллов)	16,25	20,00	12,50

Как мы видим, в Компании 1 уровень лояльности сотрудников несколько выше, чем в Компании 2. В целом преобладают сотрудники со средним и высоким уровнем лояльности – 86,65 %.

В табл. 3 приведены данные по методике OCS (всего 120 человек).

Таблица 3

*Результаты по методике OCS*

Показатель уровня лояльности	Шкала ACS (аффективная лояльность)	Шкала CCS (продолженная лояльность)	Шкала NCS (нормативная лояльность)
Низкий (до 3 баллов), %	21,7	28,3	11,7
Средний (свыше 3 до 5 баллов), %	46,7	65,0	46,7
Высокий (свыше 5 баллов), %	31,6	6,7	41,6
Средний балл	4,38	3,61	4,49

Анализ полученных данных по двум опросникам, выявляющим уровень лояльности, позволяет сделать следующие обобщения:

1. Результаты двух методик OCS и OCQ согласуются между собой.

2. В коллективах Компании 1 и Компании 2 преобладает средний уровень лояльности (количество лояльных сотрудников на

среднем уровне 50 %), а количество лояльных сотрудников на высоком уровне превышает количество лояльных сотрудников на низком.

3. Наиболее высокие показатели получены по субшкале нормативной лояльности (Normative Commitment Scale – NCS), определяющие степень ощущения работником обязательств перед организацией.

4. Самые низкие показатели – по субшкале продолженной лояльности (Continuous Commitment Scale – CCS), которая измеряет степень осознания работником того, как затраты, ассоциирующиеся с уходом из организации, связывают его с организацией. Соответственно, персонал организации чувствует себя обязанным организации, однако, не связывает уход со значимыми потерями для себя.

Далее мы распределили испытуемых на подгруппы по уровню лояльности: низкий (14 % респондентов), средний (56 %), высокий (30 %). Достоверность различий определялась с помощью *t*-критерия Стьюдента.

Таблица 4

**Достоверность различий между группами с разным уровнем лояльности**

Группа	<i>t</i> -критерий			Уровень лояльности по методике ОСQ
	Аффективная лояльность	Продолженная лояльность	Нормативная лояльность	
С низким и средним уровнем лояльности	0,01*	0,05*	0,01*	0,48*
Со средним и высоким уровнем лояльности	0,6	0,01*	0,01*	0,01*
С низким и высоким уровнем лояльности	0,01*	0,001	0,00	0,02*

\* Данные входят в зону достоверности, различия значимы ( $0,01 < p < 0,05$ )

Далее рассмотрим результаты проведенных методик для изучения внешних факторов, влияющих на уровень лояльности.

При оценке СПК сотрудниками компаний данные оказались очень близки, психологический климат в коллективах можно оценить как положительный, преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии, оценки по всем 14 пунктам высоки – близки к максимальным

3 баллам, достоверных различий не выявлено. Высокие показатели по всем пунктам говорят о сплоченности коллективов. Значимые различия в оценке СПК сотрудниками с разным уровнем лояльности также не выявлены, *t*-критерий вошел в зону значимости только по шкале «В отношениях между группами внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание», что может быть объяснено более выраженной экстернальностью людей с более высоким уровнем лояльности. В целом, наблюдается тенденция к более высоким оценкам климата у сотрудников со средним и высоким уровнями лояльности.

Самооценка стиля руководства руководителями Компании 1 и Компании 2 представлена в табл. 5.

Таблица 5

**Преобладающий стиль управления**

Стиль управления	Количество баллов, Компания	
	1	2
Авторитарный	9	11
Либеральный	13	10
Демократический	20	19

В Компании 1 руководитель в основном использует демократичный и либеральный стили управления – «высокая степень» выраженности. Авторитарный стиль – находится на верхней границе «средней» выраженности, то есть можно говорить об оптимальной комбинации стилей управления. В Компании 2 руководитель более жесток в принятии решение, однако также гибок, тактичен, справедлив в управлении персоналом.

По методике Блейка-Мутон мы получили результат – точку 8,6 в Компании 1, и точку 8,5 в Компании 2, что говорит о том, что руководители в большей степени ориентированы на задачу, чем на персонал, однако, ориентация на персонал – выше среднего, что свидетельствует о заботе управленцев о подчиненных.

Методика ЦОЕ выявила большее сплочение в Компании 1, нежели в Компании 2 (0,7 и 0,56 соответственно), что возможно связано с большей длительностью существования Компании 1, отлаженностью бизнес процессов и сработанностью сотрудников.

Далее рассмотрим внутренние факторы организационной приверженности.

Карьерные ориентации сотрудников с разным уровнем лояльности имеют достовер-

ные различия по шкалам «Профессиональная компетентность» и «Интеграция стилей жизни» (табл. 6). Таким образом, для группы с высоким уровнем лояльности присущи стремление к успеху в своей профессиональной деятельности, желание быть специалистом высокого класса, стремление к сбалансированности разных сторон жизни.

На уровне тенденции можно отметить:

- высоко лояльные сотрудники более склонны к ориентации на горизонтальную карьеру;

- с увеличением уровня лояльности наблюдается снижение значимости стабильности места жительства и места работы;

- с возрастанием уровня лояльности увеличиваются баллы по шкале «служение» и снижаются по шкале «вызов»;

- сотрудники с низким уровнем лояльности стремятся к вертикальной карьере.

В табл. 7 представлены результаты исследования с помощью методики «Q-сортировка».

Достоверные различия у сотрудников с разным уровнем лояльности обнаружены только по шкале «избегание борьбы», которая показывает стремление уйти от взаимодействия; сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям – к чему более склонны люди с высоким уровнем лояльности. Тенденция к зависимости от мнения группы, групповых стандартов и ценностей преобладает у персонала с низким уровнем лояльности, в то же время эта группа респондентов демонстрирует и более высокое стремление к независимости, что может означать, либо гибкость, либо нежелание отвечать искренне на вопросы данной методики. Кроме того, низко лояльные сотрудники склонны и к принятию борьбы внутри группы.

Таблица 6

*Карьерные ориентации сотрудников с разным уровнем лояльности*

Наименование шкал	Среднее значение по всей группе	Среднее значение по группе с низкой лояльностью	Среднее значение по группе со средней лояльностью	Среднее значение по группе с высокой лояльностью
Профессиональная компетентность	6,00	5,00*	6,30*	5,80*
Организаторская компетентность	4,00	4,20	3,95	4,80
Автономия	3,20	3,60	3,23	3,50
Служение	4,10	4,00	4,14	4,80
Вызов	4,60	5,00	4,57	4,16
Предпринимательская креативность	4,20	4,60	4,00	4,14
Стабильность места работы	4,35	5,00	4,33	4,16
Стабильность места жительства	5,30	5,00	5,14	5,00
Интеграция стилей жизни	5,00	4,20*	5,00*	7,30*
Ориентация на вертикальную карьеру	4,10	4,40	4,00	4,00
Ориентация на горизонтальную карьеру	5,40	4,40	5,43	5,50
Ориентация на условия	3,60	4,00	3,67	4,70

\* Данные входят в зону достоверности, различия значимы ( $0,01 < p < 0,05$ ).

Таблица 7

*Результаты методики «Q-сортировка» в разрезе уровней лояльности*

Наименование шкал	Среднее значение по всей группе	Среднее значение по группе с низкой лояльностью	Среднее значение по группе со средней лояльностью	Среднее значение по группе с высокой лояльностью
Зависимость	9,30	9,40	8,85	8,83
Независимость	7,10	7,00	7,20	5,30
Общительность	12,50	11,60	12,20	11,60
Необщительность	5,60	5,20	5,80	5,10
Принятие борьбы	8,80	10,00	8,20	8,60
Избегание борьбы	8,70	7,60*	9,60*	8,00*

\* Данные входят в зону достоверности, различия значимы ( $0,01 < p < 0,05$ ).

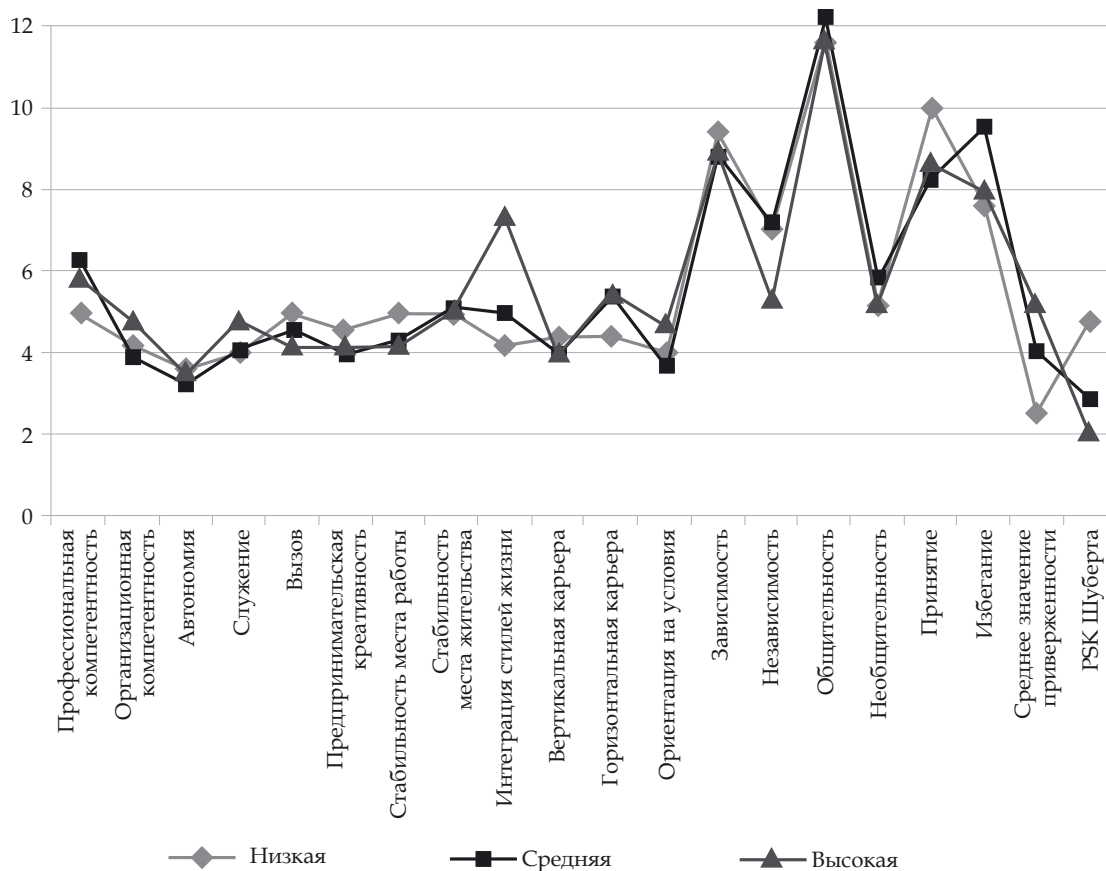
Уровень готовности к риску снижается с возрастанием уровня лояльности от 4,8 баллов в группе с низкой лояльностью до 2,9 баллов в группе со средней лояльностью, и до 2 баллов в группе высоко лояльных сотрудников.

Таким образом, менее лояльные сотрудники более склонны к риску, ориентированы на принятие неудач и борьбы, более склонны к конкуренции — «вызову», демонстрируют более высокое стремление к предпринимательской креативности и стабильности места работы.

Для высоко лояльных сотрудников характерны: интеграция стилей жизни, ориентация на служение, скорее отсутствие стремления к независимости от группы, низкий уровень готовности к риску.

Корреляционный анализ (применялся коэффициент парной корреляции Пирсона) осуществлялся при помощи программного продукта — SPSS-PASWStatistics и выявил наличие следующих связей:

- общий уровень лояльности и карьерная ориентация «служение» (0,438);
- общий уровень лояльности и карьерная ориентация «интеграция стилей жизни» (0,424);
- аффективная лояльность и карьерная ориентация «горизонтальная карьера» (0,463);
- аффективная лояльность и стремление избегать борьбы (0,405);
- продолженная лояльность и карьерная ориентация «горизонтальная карьера» (0,440);
- нормативная лояльность и общий уровень лояльности (0,376)
- аффективная лояльность и карьерная ориентация «организационная компетентность» (0,525);
- продолженная лояльность и карьерная ориентация «интеграция стилей жизни» (0,535);
- аффективная лояльность и общий уровень лояльности (0,500);



Индивидуально-психологические особенности сотрудников с разным уровнем лояльности



– продолженная лояльность и общий уровень лояльности (0,619).

Также, обнаружено, что средний и высокий уровень лояльности коррелирует с положительным социально-психологическим климатом, а также гибким стилем руководства.

Для того чтобы всесторонне и компактно описать все полученные нами данные производился факторный анализ с использованием метода главных компонент. Анализ позволил выделить следующие пять факторов:

1. Низкий уровень идентификации с организацией – ориентация на карьеру:

- организационная компетентность;
- вертикальная карьера;
- предпринимательская креативность;
- вызов;
- ориентация на условия;
- автономия;
- профессиональная компетентность (обратная);
- зависимость (обратная);
- принятие;
- риск;
- acs (аффективная лояльность) – (обратная);
- независимость.

2. Приверженность к организации:

- ориентация на условия;
- профессиональная компетентность;
- интеграция стилей жизни;
- осq (уровень лояльности);
- горизонтальная карьера;
- ccs (продолженная лояльность);
- служение;
- acs (аффективная лояльность);
- pcs (нормативная лояльность);
- избегание.

3. Ответственность и обязательность перед организацией:

- профессиональная компетентность;
- горизонтальная карьера;
- ccs (продолженная лояльность) – (обратная);
- pcs (нормативная лояльность);
- необщительность;
- независимость;
- стабильность места жительства.

4. Стабильность места работы – ложная активность:

- вызов;
- автономия (обратная);
- pcs (нормативная лояльность) – (обратная);

– необщительность (обратная);

– общительность;

– избегание;

– стабильность места работы.

5. Пассивность – стратегия ухода:

– принятие (обратная);

– избегание;

– стабильность места работы (обратная).

В первый фактор вошли пункты, описывающие человека с низким уровнем идентификации с организацией, скорее карьериста, рассматривающего работу в настоящей организации как трамплин, стремящегося к вертикальной карьере, должностному росту, готового ради этого к трудностям, борьбе, и к риску.

Второй фактор объединил пункты, описывающие приверженного сотрудника к организации, стремящегося развиваться, расти профессионально и делать карьеру в рамках компании, избегающего конфликтных ситуаций, способного подстраиваться под меняющиеся условия.

Третий фактор описывает ответственного и обязательного сотрудника, вероятно осознающего, что для него более выгодно уйти из организации, но чувство долга и ответственности перед организацией, осознание своей незаменимости, а также бытовые привычки прочно удерживают его на рабочем месте. Скорее такой сотрудник стабилен, замкнут, является в коллективе «одиночкой».

Четвертый фактор, наоборот, собрал комплекс характеристик сотрудника с невыраженной организационной приверженностью, считающий, что не он должен организации, а скорее организация должна заботиться о нем. Такой сотрудник видит свои преимущества работы в организации, стремится их сохранить, общителен, готов к конкуренции, но конфликтов все же избегает.

В пятый фактор вошли характеристики присущие сотруднику со стратегией ухода – избегания, человек не держится за то, что есть, предпочитает не бороться с трудностями.

Полученные результаты подтверждают, что уровень организационной лояльности связан не только с внешними факторами, но также и с особенностями конкретной личности и дают возможность составить психологический портрет лояльного сотрудника. Высоко лояльного сотрудника отличает стремление сохранить нейтралитет в груп-

повых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям, ориентация на сбалансированность индивидуальных потребностей, интересов семьи и профессионального продвижения, ориентация на

служение, скорее отсутствие стремления к независимости от группы, низкий уровень готовности к риску, эмоциональная устойчивость, ориентация на профессиональный рост и карьеру внутри организации.

### Список использованной литературы

1. Доминьяк В.И. Организационная лояльность: основные подходы / В.И. Доминьяк // Менеджер по персоналу. — 2006. — № 4. — С. 34–40.
2. Доминьяк В.И. Понятие лояльность персонала: обзор литературы / В.И. Доминьяк. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. — URL: <https://www.dominiak.ru/lrc/lsl.html>.
3. Доминьяк В.И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка / В.И. Доминьяк // Персонал-Микс. — 2002. — № 5. — С. 73.
4. Доминьяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / В.И. Доминьяк. — СПб., 2006. — 281 с.
5. Доценко Е.В. Измерение приверженности персонала компании с помощью опросной методики / Е.В. Доценко // Психология бизнеса: управление персоналом в государственных организациях и коммерческих структурах : материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. — СПб.: ГП «ИМАТОН», 2001. — Ч. 2.
6. Ковров А.В. Лояльность персонала / А.В. Ковров. — М.: Бератор-пресс, 2004. — 165 с. Лояльность. — URL: <http://planetahr.ru/publication/3309>.
7. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / отв. ред. А.Ф. Кудряшов. — Петрозаводск : Петроком, 1992. — 318 с.
8. Магура М.И. Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова // Управление персоналом. — 2001. — № 6. — С. 45–50.
9. Ньюстром Дж.В. Организационное поведение / Дж.В. Ньюстром, К. Дэвис ; пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. — СПб.: Питер, 2000. — 447 с.
10. Официальный сайт В. Доминьяка. — URL: <http://dominiak.spb.ru>.
11. Официальный сайт К. Харского. — URL: <http://www.loyalty-expert.ru>.
12. Петрова О.А. Лояльное поведение сотрудников в организации как психолого-экономический феномен / О.А. Петрова // Экономическая психология. Туризм. Экология : материалы девятой науч.-практ. конф. / под общ. ред. А.Д. Карнышева. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — С. 71–75.
13. Почебут Л.Г. Оценка лояльности сотрудника к организации / Л.Г. Почебут // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2001. С. 283–287.
14. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология : учеб. пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. — СПб.: Речь, 2000. — 298 с.
15. Пугачев В.Г. Руководство персоналом организации : учеб. для студентов вузов / В.Г. Пугачев. — М.: Аспект Пресс, 2005. — 415 с.
16. Ребзуев Б.Г. Четырехмерная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребзуев // Психологический журнал. — 2006. — Т. 27. — № 2. — С. 44–59.
17. Соловейчик А.В. Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию / А.В. Соловейчик // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. — 2010. — № 125. — С. 93–98.
18. Спасенников В.В. Экономическая психология : учеб. пособие / В.В. Спасенников. — М.: ПЕРСЕ, 2003. — 448 с.
19. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом / В.А. Спивак. — СПб.: Питер, 2000. — 416 с.
20. Самоукина Н. Управление персоналом: российский опыт / Н. Самоукина. — СПб.: Питер, 2003. — 312 с.
21. Трофимова Е.Л. Проблема приверженности персонала к организации в отечественной и зарубежной литературе / Е.Л. Трофимова, В.Ю. Бондаренко // Психология в экономике и управлении. — 2013. — № 1. — С. 28–36.
22. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. — М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. — 490 с.
23. Харский К.В. Любого человека можно сделать лояльным / К.В. Харский // Отдел кадров. — 2004. — № 11. — URL: <http://otdelkadrov.by/number/2004/11/438/>.

25. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.
26. Чудакова Е.А. Система управления удовлетворенностью и лояльностью персонала / Е.А. Чудакова // Управление человеческим потенциалом. – 2005. – № 3. – С. 35–41.

### References

1. Dominyak V.I. Organizational loyalty: main approaches. *Menedzher po personalu = The HR manager*, 2006, no. 4, pp. 34–40. (In Russian).
2. Dominyak V.I. *Ponyatie loyal'nost' personala: obzor literatury* [Ponyatiye loyalty of the personnel: review of literature]. St. Petersburg State University Publ., 2000. Available at: <https://www.dominiak.ru/lrc/lsl.html>.
3. Dominyak V.I. Loyalty of the personnel as social mental set. *Personal-Miks*, 2002, no. 5, pp. 73. (In Russian).
4. Dominyak V.I. *Organizatsionnaya loyal'nost': model' realizatsii ozhidaniy rabotnika ot svoey organizatsii. Kand. Diss.* [Organizational loyalty: model of realization of expectations of the worker from the organization. Cand. Diss.]. St. Petersburg, 2006. 281 p.
5. Dotsenko E.V. Measurement of commitment of the personnel of the company by means of a polling technique. *Psikhologiya biznesa: upravlenie personalom v gosudarstvennykh organizatsiyakh i kommercheskikh strukturakh. Materialy IV Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Business psychology: human resource management in the state organizations and commercial structures. Materials IV of the All-Russian scientific and practical conference]. St. Petersburg, IMATON Publ., 2001. Pt. 2. (In Russian).
6. Kovrov A.V. *Loyal'nost' personala* [Loyalty of the personnel]. Moscow, Berator-press Publ., 2004. 165 p.
7. *Loyalty*. Available at: <http://planetahr.ru/publication/3309>. (In Russian).
8. Kudryashov A.F. (ed.). *Luchshie psikhologicheskie testy dlya profotbora i proforientatsii* [The best psychological tests for professional selection and career guidance]. Petrozavodsk, Petrokom Publ., 1992. 318 p.
9. Magura M. I., Kurbatova of M. B. Modern personnel technology. *Upravlenie personalom = Human resource management*, 2001, no. 6, pp. 45–50. (In Russian).
10. Nyustr J. V., Davies K. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. St. Petersburg, Piter Publ., 2000. 447 p.
11. Official site of V.I. Dominyak. Available at: <http://dominiak.spb.ru>. (In Russian).
12. Official site of K. Kharskiy. Available at: <http://www.loyalty-expert.ru>. (In Russian).
13. Petrova O. A. Loyal behavior of employees in the organization as a psychology-economic phenomenon. In Karnyshev A.D. (ed.) *Ekonomicheskaya psikhologiya. Turizm. Ekologiya. Materialy devyatoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Economic psychology. Tourism. Ecology. Materials of 9<sup>th</sup> scientific-practical conference]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2007, pp. 71–75. (In Russian).
14. Pochebut L.G. Loyalty estimation of the employee to the organization. In Nikiforov G.S., Dmitrieva M. A., Snetkov V. M. (eds). *Praktikum po psikhologii menedzhmenta i professional'noy deyatel'nosti* [A workshop on psychology of management and professional activity]. St. Petersburg, Rech Publ., 2001, pp. 283–287. (In Russian).
15. Pochebut L.G., Chiker V.A. *Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya* [Organizational social psychology]. St. Petersburg, Rech Publ., 2000. 298 p.
16. Pugachev V.G. *Rukovodstvo personalom organizatsii* [Personnel management in organization]. Moscow, Aspekt Press Publ., 2005. 415 p.
17. Rebzuev B.G. Four-dimensional model of affective devotion of employees of the organization: experience of application on the Russian selection. *Psikhologicheskiy zhurnal = Psychological Journal*, 2006, vol. 27, no. 2, pp. 44–59. (In Russian).
18. Soloveychik A.V. Loyalty of the personnel and the factors characterizing organization. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta imeni A.I. Gertsena = News of the Russian state pedagogical university of A. I. Herzen*, 2010, no. 125, pp. 93–98. (In Russian).
19. Spasennikov V.V. *Ekonomicheskaya psikhologiya* [Economic psychology]. Moscow, PERSE Publ., 2003. 448 p.
20. Spivak V.A. *Organizatsionnoe povedenie i upravlenie personalom* [Organizational behavior and human resource management]. St. Petersburg, Piter Publ., 2000. 416 p.
21. Samoukina N. *Upravlenie personalom: rossiyskiy opyt* [Human resource management: Russian experience]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 312 p.
22. Trofimova E.L., Bondarenko V.Yu. The problem of personnel commitment to organization in native and foreign literature. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in Economics and Management*, 2013, no. 1, pp. 28–36. (In Russian).



23. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuylov G.M. *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyykh grupp* [Social and psychological diagnostics of development of the personality and small groups]. Moscow, Institute of Psychotherapy Publ., 2002. 490 p.
24. Kharsky K.V. Any person can be made loyal. *Otdel kadrov = Human Resources Department*, 2004, no. 11. Available at: <http://otdelkadrov.by/number/2004/11/438/>. (In Russian).
25. Kharskiy K.V. *Blagonadezhnost' i loyality' personala* [Blagonadezhnost and loyalty of personnel]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 496 p.
26. Chudakova E.A. Control system of satisfaction and loyalty of personnel. *Upravlenie chelovecheskim potentsialom = Management of Human Potential*, 2005, no. 3, pp. 35–41. (In Russian).

### Информация об авторах

Трофимова Елена Леонидовна — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной и экономической психологии, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11; e-mail: trofimova-bgy@mail.ru.

Бондаренко Вероника Юрьевна — магистр направления «Психология», Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11.

### Библиографическое описание статьи

Трофимова Е.Л. Исследование приверженности персонала к организации / Е.Л. Трофимова, В.Ю. Бондаренко // Психология в экономике и управлении. — 2014. — № 2. — С. 63–71.

### Authors

Trofimova, Elena L. — PhD (Psychology), Associate Professor, Department of Social and Economic Psychology, Baikal State University of Economics and Law, 664003, Russian Federation, Irkutsk, Lenin St., 11; e-mail: trofimova-bgy@mail.ru.

Bondarenko, Veronika Yu. — Master of the Psychology, Baikal State University of Economics and Law, 664003, Russian Federation, Irkutsk, Lenin St., 11.

### Reference to article

Trofimova E.L., Bondarenko V.Yu. Research of personnel commitment to the organization. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in Economics and Management*, 2014, no. 2, pp. 63–71. (In Russian).