

отечественных философов Э. В. Ильенкова (1974), Г.С. Батищева (1969), М.К. Мамардашвили (1984), Г.П. Щедровицкого (1995), Э.Г.Юдина (1997).

Таким образом, можно сказать, что проблема деятельности была достаточно актуальной для философии и психологии на разных исторических этапах. Рассматривая положения марксизма, можно утверждать, что концепции немецкой классической философии послужили основой для разработки ключевых положений отечественной психологии.

Разработанная в советский период психологическая теория деятельности, базировалась на глубоко разработанной философской основе и до настоящего времени является одной из наиболее значимых в отечественной психологической науке.

Литература:

1. Аристотель. Сочинения. В 4-х т.: Т.1. [текст] Аристотель / Под. общ. ред. В. Ф. Асмуса. - М.: Мысль, 1976. – 550 с.
2. Лекторский, В. А. Наследие деятельностного подхода и современность [Текст] В. А. Лекторский / Альманах «Восток», № 3(39), 2006.
3. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. [текст] А.Н. Леонтьев.- М., 1977. 304 с.
4. Шабельников, В.К. История психологии. Психология души: Учебник для вузов. [текст] В.К Шабельников. - М.: Академ. проект; Мир, 2011. – 391.

УДК 001.1

Калашников Александр Игоревич

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ»

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Менеджмент организации, лояльность, обязательность.

АННОТАЦИЯ. Автором рассматриваются различные толкования понятия «организационная лояльность». Выявляются

структурные элементы данного понятия. В заключении приводится возможное определение данного понятия.

Kalashnikov Aleksandr Igorevich

SUBSTANTIAL ASPECTS OF THE CONCEPT "ORGANIZATIONAL LOYALTY"

KEY WORDS: Management of organization, loyalty, commitment.

ABSTRACT. The author discusses the various interpretations of the concept of "organizational commitment". Identify the structural elements of this concept. The conclusion presents a possible definition of this concept.

Анализ литературы по проблеме организационной лояльности показал, что существуют различные толкования данного понятия. Рассмотрим сходные по содержанию понятия: «лояльность» и «приверженность» в русскоязычной литературе, «organizational commitment» и «employee loyalty» в англоязычной.

Для определения явления «организационной лояльности» в русскоязычных работах используются термины лояльность (Почебут, Чикер, 2000; Почебут, 2001; Харский, 2003; Доминьяк, 2006; Ковров, 2004) и приверженность (Магура, 1999; Магура, Курбатова, 2001; Доценко, 2001; Витман, 2004; Сидоренко, 2004).

Анализ русскоязычной литературы показал, что в термин лояльность включены три содержательные особенности:

- Доступность, милосердие, человечность, человеколюбие, приветливость, благородность, доброжелательность (Даль В.И.); благожелательная нейтральность (Ожегов С.И.); удовлетворенность сотрудника условиями, вознаграждением, ростом и перспективами, коллективом, защитой от внешних угроз (Староверов, Д.); терпимость, доброе отношение к властям, другим партиям, обществам и событиям, снисходительность к ее ошибкам (Безрукова В.С., 2000);

- правдивость (Даль В.И.); законность (Ожегов С.И.); верность действующим законам, постановлениям органов власти (Словарь исторических терминов А. Крюковских, 1998); законопослушность, послушность указаниям (Безрукова В.С., 2000);
- верность, приверженность нормам и ценностям, провозглашаемому властью (Глоссарий по политической психологии, 2003); верность принятому образу власти и стилю управления (Безрукова В.С., 2000).

Исходя из этого, можно наметить три элемента структуры термина «лояльность»: эмоциональность, нормативность, приверженность.

Рассматривая термин «приверженность», можно отметить, что в содержание данного понятие включается склонность, наклонность (Даль В.И.), преданность кому/чему-нибудь (Ожегов С.И.), позитивная оценка работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации, ради ее целей и сохранять членство в ней (Магура М.И., Курбатова М.Б., 2001).

Структура термина «приверженность» включает в себя: идентификацию (осознание организационных целей как собственных); вовлеченность (желание предпринимать личные усилия, вносить свой вклад для достижения целей организации); лояльность (эмоциональную привязанность к организации, желание оставаться ее членом). Здесь, как мы можем увидеть, что лояльность является только компонентом приверженности, но в ее содержание включена исключительно эмоциональная привязанность (Магура М.И., Курбатова М.Б. 2001).

Наблюдается некая противоречивость в содержании терминов «лояльность» и «приверженность». Лояльность включает в себя эмоциональность, нормативность, приверженность (верность, преданность целям, нормам и ценностям). Понятие «приверженность» включает в себя идентификацию, вовлеченность, лояльность (эмоциональная привязанность к организации, желание оставаться ее членом).

На основании того, термин «приверженность» включает только аспект термина «лояльность», возьмем за более широкое

понятие термин «лояльность», включающее полноту содержания термина «приверженность», а понятие «приверженность» и его компоненты включим в структуру термина «лояльность», дабы не вносить содержательную путаницу.

Исходя из этого, термин «лояльность» включает в себя: приверженность, эмоциональность, нормативность, идентификацию и вовлеченность.

В англоязычной литературе для описания сходного явления используют термины «organizational commitment» (досл. «организационные обязательства») и «employee loyalty» (досл. «лояльность сотрудника»).

Понятия «лояльный», «лояльность», в Оксфордском словаре включает в себя преданность кому-либо, чему-либо (Oxford Dictionary, 2010). А дословный перевод слова «loyalty» предполагает следующие значения: верность, преданность, благонадежность, привязанность, благословность, доверие, приверженность, законность (Электронный словарь «Мультитран», 2013).

Данные особенности содержания соответствует такому аспекту лояльности в русской литературе как «приверженность».

Содержание термина «commitment» в английских словарях имеет несколько значений:

Во-первых, как отмечают Abrahamsson, P., Jokela, T.,- это договор, который свободно принят, реалистичен, и будет сохранен каждой из сторон [1]. В таких значениях термин «commitment» и термин «лояльность» слабо связаны.

Во-вторых, «commitment» понимается как «психологическое состояние преданности, которое определяет отношения между человеком и предприятием» (O'Reilly and Chatman, 1986) [1].

В-третьих, как «сила, которая связывает личность с планом действий, имеющим отношение с одной или несколькими целями» (Meyer и Herscovitch) [4]; «сильное отношение, связанное с производительностью и удержанием сотрудников на рабочих местах (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002) [3]; «относительная сила идентификации и интеграции человека с организацией» (Mowday, 1982; Hall, Schneider и Nygren, 1970

[2]; Steers, 1983 [5]; «многомерное вовлечение лояльного сотрудника в организацию, готовность к проявлению усилия от имени организации, желание поддержать членство» (Bateman, 1984) [5].

Дословный перевод слова «commitment» на русский язык означает: обязательства; готовность что-либо сделать; намерения; профессиональный интерес; обязательность; приверженность; убежденность (Электронный словарь «Мультитран», 2013).

В структуру термина «organizational commitment» в контексте русскоязычного термина «лояльность» можно отнести следующие аспекты:

- состояние преданности, приверженность, убежденность, намерения, что соответствует аспекту «приверженность»;
- относительную силу идентификации человека с организацией; процесс, интегрирующий цели личности и организации; вовлечение лояльного сотрудника в организацию, - соответствует аспекту «идентификация».

Доминяк В.И. рассматриваемые термины счел синонимичными, и под организационной лояльностью стал понимать социально-психологическую установку, характеризующую связь субъекта (кандидата, работника) с организацией, включающую в себя эмоциональную (чувства и эмоции, испытываемые к организации), когнитивную (разделение и принятие организационных ценностей, норм и т.д.) и поведенческую, интенциональную (готовность прикладывать усилия в интересах организации) составляющие.

Хотелось бы, все-таки, отметить разницу в терминах «лояльность» и «organizational commitment». Если содержание понятия «organizational commitment» всецело не относить к категории «идентификация», то один из аспектов «organizational commitment» будет включать некое сильное отношение, силу, возникающую в деятельности сотрудника и организации и позволяющую им интегрировать свои цели.

Проанализировав содержание понятий «лояльность», «приверженность», «employee loyalty», «organizational commitment» можно сделать следующие выводы:

1. Термин «приверженность» является составляющей термина «лояльность».

2. Термин «employee loyalty» синонимичен с термином «приверженность».

3. Термин «organizational commitment» включает такие аспекты термина «лояльность» как приверженность и идентификацию.

4. Термин «organizational commitment», который, на основании существующих определений, можно понимать как силу, возникающую в деятельности сотрудника и организации.

5. В качестве аспектов понятия «лояльность» можно выделить: эмоциональность, нормативность, приверженность, идентификацию, вовлеченность и силу интеграции сотрудника и организации.

Литература:

1. Abrahamsson, P., Jokela, T. Development of Management Commitment to Software Process Improvement. Proceedings of IRIS 23. Laboratorium for Interaction Technology, University of Trollhattan Uddevalla, 2000.

2. Baek-Kyoo, Joo. Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader–Member Exchange Quality, and Turnover Intention. HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY, vol. 21, no. 1, Spring 2010 © Wiley Periodicals, Inc.

3. Langkamer K. L., Ervin K. S. Psychological Climate, Organizational Commitment and Morale: Implications for Army Captains' Career Intent. Military psychology, 20:219–236, 2008.

4. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. The Icfai 24 Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No. 4, 2007.

5. Saxon Nancy. L., Understanding organizational commitment and satisfaction of tacom life cycle management command acquisition, ethnology, and logistics associates 6 April 2012 [Эл. ресурс] / Режим доступа: <http://www.dtic.mil/>.