

УДК 005.32
ББК 88.5

К.Д. НОВОСЕЛОВ

Иркутский авиационный завод
филиала ОАО «Корпорация "Иркут"»
г. Иркутск

Н.Э. ВИШНЕВАЯ

Байкальский государственный университет
экономики и права
г. Иркутск
nkarpini@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ К ОРГАНИЗАЦИИ У СОТРУДНИКОВ ИРКУТСКОГО АВИАЦИОННОГО ЗАВОДА (ФИЛИАЛА ОАО «КОРПОРАЦИЯ "ИРКУТ"»)

K. Novoselov

Irkutsk Aviation Plant,
branch of JSC "Scientific and Production Corporation "IRKUT"

N. Vishnevaya

Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk

STUDY OF ORGANIZATION LOYALTY OF IRKUTSK AVIATION PLANT, BRANCH OF JSC "SCIENTIFIC AND PRODUCTION CORPORATION "IRKUT"

Аннотация: Статья посвящена обсуждению полученных результатов о степени приверженности к организации, ее зависимость от уровня удовлетворенности трудом, возможности реализации мотивов трудовой деятельности и профессиональной ориентации у сотрудников филиала ОАО «Корпорация "Иркут"». Определен индекс мотивационной привлекательности предприятия. Рассмотрена степень реализации мотивов у мастеров, рабочих и вспомогательной службы завода, исследованы их мотивационные ориентации. Выявлено, что лояльность связана с индивидуальными различиями в ожиданиях, степени соответствия работы ожиданиям; удовлетворенность сотрудника зависит от того, насколько компания удовлетворяет потребности этого сотрудника, каким образом она его мотивирует. Опыт работы в организации напрямую влияет на формирование приверженности.

Ключевые слова: приверженность к организации, организационная лояльность, удовлетворенность трудом, мотивы трудовой деятельности, организационные условия.

Annotation: The article is dedicated to the discussion of the results concerning the degree of organization commitment, its dependence on the job satisfaction level, the possibility of working activity motives realization and professional orientation of the employees of the branch of "Corporation "Irkut".

They defined the index of enterprise's motivational attractiveness. They examined the degree of motives realization of repairers, workers and auxiliary services of the plant, studied their motivational orientations. They revealed that loyalty is connected with individual differences in expectations, the degree of job accordance to expectations; employee's satisfaction depends on whether the company satisfies the employee's needs and how it motivates him. Experience in the organization directly influences on the formation of commitment.

Keywords: organization commitment, organization loyalty, job satisfaction, working activity motives, organizational conditions.

В настоящий момент в России происходит снижение темпов экономического роста. По самым оптимистическим прогнозам уже в этом году рост составит около одного процента, а в 2015 году возможен экономический спад. На эти проблемы дополнительно наслаиваются мировой финансово-экономический кризис и острая внешнеполитическая ситуация сложившаяся вокруг Украины. Что особенно важно для авиа-производства нашей страны. Как следствие, наблюдается ухудшение финансово-хозяйственной деятельности предприятий, ведущей в свою очередь к нарушению сроков оплаты труда, несоблюдению трудового кодекса РФ, невыполнению условий трудового коллектива и т.д. В период, когда руководители не могут стимулировать труд своих работников удовлетворением материальных потребностей, нематериальные факторы удовлетворенности персонала выходят на первый план. Изучение лояльности сотрудников позволяет облегчить решение ряда вопросов, связанных с текучестью кадров, некачественным исполнением работы, незаинтересованностью работников в своей профессиональной деятельности, отсутствием инициативы со стороны сотрудников и т.д. Несмотря на значительное количество зарубежных и отечественных публикаций, концепция лояльности остается спорной и недостаточно хорошо разработанной. Поэтому разработка системы мер, направленных на повышение уровня лояльности сотрудников к организации, выступает одним из наиболее актуальных направлений работы психологов с персоналом организаций.

В исследовании изучалась степень приверженности к организации, ее зависимость от уровня удовлетворенности трудом, возможности реализации мотивов трудовой деятельности и профессиональной ориентации у сотрудников филиала ОАО «Корпорация "Иркут"». Диагностическим инструментарием выступили: Методика «Опросник организационной лояльности» («Organizational commitment questionnaire») предложенная Лиманом Портером в 1979 г., Методика «Возможность реализации мотивов» В. Доминьяка (BPM); «Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной; «Анкета по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием» А. Майера.

Теоретический анализ литературы по проблеме лояльности позволяет констатировать, что зачастую она связана с индивидуальными различиями в ожиданиях, степени соответствия работы ожиданиям, и, соответственно, различных реакциях на нее. Удовлетво-

ренность сотрудника, в свою очередь, зависит от того, насколько компания удовлетворяет потребности этого сотрудника, каким образом она его мотивирует. Чаще всего следствием удовлетворенности условиями труда, политикой руководства и взаимоотношениями с коллегами является лояльность сотрудника к компании в целом. Именно позитивное отношение работника к организации, в которой он трудится, и соответствующее этому отношению поведение в русскоязычных научных изданиях зачастую определяется различными терминами: лояльность, приверженность, преданность, патриотизм. Лояльность (loyalty) в переводе означает «преданность, верность». Это эмоционально окрашенное отношение к чему-либо или кому-либо, желание быть полезным, нужным, делать как можно больше хорошего, предупреждать об опасности. Наиболее распространено понимание лояльности как эмоциональной составляющей приверженности, которая на сегодняшний день большинством исследователей определяется как позитивная оценка человеком компании, в которой он работает, намерение действовать ей во благо ради ее целей, сохранять свое членство в ней.

Согласно определению В. Доминьяка, под лояльностью персонала следует понимать «доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом; осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия». М.И. Магура рассматривает понятие «приверженность работников своей организации» как психологическое состояние, определяющее ожидания, установки работников, особенности их рабочего поведения и то, как они воспринимают организацию. По мнению ученого, приверженность организации предполагает идентификацию, вовлеченность и лояльность. «Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество», только патриоты, только люди, преданные своей организации, приверженные ее целям, готовы без остатка отдавать свои способности, все свои силы для достижения победы над конкурентами.

В исследовании приняли участие 150 работников Иркутского авиационного завода, среди которых 120 (80%) мужчин и 30 (20%) женщин, средний возраст испытуемых – 34,8 года. Разница в половозрастном составе обусловлена тем, что изучаемая организация относится к разряду промышленных предприятий и

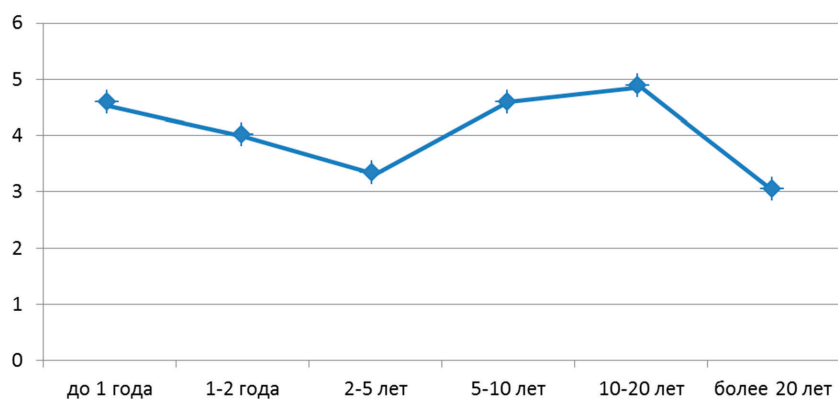


Рисунок 1. Зависимость уровня лояльности от стажа работы у сотрудников филиала ОАО «Корпорация "Иркут"»

большинство сотрудников, занятых на производстве – мужчины. Данные о процентном составе работников завода недоступны, вследствие политики конфиденциальности организации. Участники исследования были поделены на 3 основных профессиональных позиций: рабочие на производстве – 125 человек (83%); мастера, бригадиры – 10 человек (7%); сотрудники вспомогательных служб (охрана, секретариат) – 15 (10%).

В основу работы была положена классификация факторов организационной приверженности М.И. Магуры, согласно которой выделяют две группы факторов: индивидуальные особенности работников и основные характеристики работы и рабочей среды (организационные факторы). Большая часть этих факторов исследована в работе. К индивидуальным характеристикам работников в данном случае мы отнесли: возраст, семейное положение, стаж работы респондентов, а также профессиональную ориентацию и мотивацию труда работников. Список организационных факторов в пол-

ном объеме изучается через удовлетворенность трудом сотрудников, т.к. здесь исследуются все сферы организационной деятельности персонала.

Результаты, полученные в ходе проведения методики «Опросник организационной лояльности», показали, что уровень организационной лояльности сотрудников ИАЗ филиала ОАО «Корпорация "Иркут"» достаточно высокий и составляет 4,21 балла (из 7 баллов). У большей части сотрудников завода, независимо от половозрастных особенностей преобладают средний уровень лояльности

– 58% и высокий у 28%. Относительно стажа работы, можно заключить, что опыт работы в организации напрямую влияет на формирование приверженности к компании ($p < 0,01$). Еще В. Доминяк [5] в своих исследованиях показал, что уровень лояльности изменяется по S-образной кривой в зависимости от стажа работы сотрудников, наши данные подтверждают данный факт (Рис.1).

Высокую лояльность при стаже до 1 года, мы объясняем тем, что новый сотрудник еще не до конца понимает всю суть работы предприятия, затем, по мере освоения, уровень постепенно начинает снижаться до пятилетнего стажа. Позже, с увеличением стажа работы – начинает расти, и резкий спад лояльности происходит ближе к пенсии, вызванный, скорее всего, новой внутренней политикой корпорации относительно принуждения людей к уходу на пенсию. Дело в том, что на предприятие всем сотрудникам, проработавшим в орга-

низации более двадцать лет, при выходе на пенсию полагается единовременное получение шести окладов. Но с недавнего времени, если сотрудник продолжает трудиться после двадцати пятилетнего стажа, то он данной льготы лишается. Поэтому проблема приверженности резко возрастает с пожилыми сотрудниками. Отсюда можно заключить, что стаж является неотъемлемым фактором, влияющим на формирование приверженности к организации.

Результаты, полученные в ходе проведения методики «Возможности реализации мотивов», показали, что средний уровень реализации мотивов у персонала исследуемой организации – 6,83 балла (при этом у женщин – 6,13, у мужчин – 7,21).

Мотивы	Рабочие	Мастера	Вспомогат. служба
Мат.достаток	4,52	6,30	5,15
Стабильность	6,78	6,80	6,45
Общение	6,80	6,50	6,10
Уважение	6,52	6,70	5,10
Карьера	5,44	5,10	4,20
Компетентность	6,34	6,90	3,30
Процесс	6,21	5,34	4,80
Результат	6,64	6,80	6,20
Управление	5,10	6,20	5,30
Самостоятельность	5,21	6,20	6,50
Успех	4,46	6,20	5,00
Полезность	5,42	6,20	6,70
Соревнование	4,53	6,10	5,30
Самореализация	5,17	5,10	5,10
Внерабочие интересы	6,62	6,80	6,15

Таблица 1. Средние показатели возможности реализации мотивов по должностям

Как видно из таблицы, наиболее реализованным для рабочих на производстве является мотив стабильности, общения и направленности на результат, наименее реализованы – материальный достаток и карьера. Для мастеров и бригадиров реализован мотив компетентности. Вспомогательные службы практически в равной степени осуществляют все свои интересы на работе за исключением карьеры и процесса. Специалисты, также как и рабочие, наиболее удовлетворены возможностью общения с коллегами, однако, карьерный рост для них слабо представляется возможным по каким-либо причинам. У руководителей, как и у специалистов, отмечен мотив компетентности, и большая часть мотивов достаточно хорошо разработана, менее всего они удовлетворяют внерабочие интересы. Для оценки общей ситуации по возможности реализации мотивов в организации, был высчитан индекс мотивационной привлекательности (ИМП) предприятия и построен профиль организации. Для данной организации ИМП равен 6,32, что является достаточно высоким уровнем.

Результаты, полученные при использовании «Анкеты по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием» А. Майера, свидетельствуют о том, что удовлетворенность трудом работников организации (71%) – достаточно высокая. Наивысшую удовлетворенность показали мастера и бригадиры – 80%, рабочие – 69%, вспомогательная служба – 67%. Наибольшую удовлетворенность вызывает работа с коллегами и выполняемая деятельность, меньше всего сотрудники удовлетворены уровнем заработной платы и защищенностью рабочего места. Низкие данные по оплате труда связаны скорее не с политикой организации, а с общеэкономической ситуацией в стране: уровнем инфляции. Большинство сотрудников характеризует работу и свой коллектив следующим образом: коллеги – приятные люди, сплоченные, готовые помочь в любой ситуации; непосредственный начальник – разбирается в своем деле, порядочный, внимательный, активный; деятельность – позволяет применить свои способности, ответственная, вызывает уважение; условия работы – вызывающие усталость, просторные; руководство – прогрессивное; развитие – хорошее, соответствует способностям; оплата труда – несоответствующая (по вышеуказанным причинам).

Оценка ожиданий сотрудников от организации проранжирована ими следующим образом: заработная плата у сотрудников стоит на первом месте, а руководство – на последнем. Проследив зависимость ожиданий от уровня лояльности можно увидеть, что при высокой лояльности оплата труда и защищенность рабочего ме-

ста уходят на последний план, а при низкой – оплата становится первым, к чему предъявляются повышенные требования сотрудников. Наибольшее значение для рабочих на производстве имеет общение с коллегами (17,04), оплата труда (15,95), наименьшее – условия труда (7,94). Для мастеров более значима возможность личного развития, для специалистов – уверенность и защищенность на своем месте работы, и материальная сторона работы. Приверженность к организации зависит от удовлетворенности трудом сотрудника ($r=0,53$) и обратно пропорциональна ожиданиям работника в области трудовой деятельности ($r=0,45$).

Исследование ведущих ориентаций у сотрудников показало, что ориентаций в профессиональной деятельности можно привести следующее: доминирующей ориентацией сотрудников является ориентация на труд и результат, наименьший процент ориентированных на процесс и деньги. Отсюда можно сделать вывод, что, несмотря на важность мотива оплаты труда для сотрудников исследуемого предприятия, в работе этот параметр мало влияет на профессиональную деятельность сотрудников. Однако, для повышения производственных показателей сотрудников, их удовлетворенности трудом и, как следствие, их приверженности к организации, важно уделить особое внимание пересмотру форм материального стимулирования на заводе.

Таким образом, большую часть сотрудников организации можно охарактеризовать как людей лояльных к своей организации, удовлетворенных в сфере профессиональной деятельности, имеющих средний уровень реализации мотивов труда и ориентированных на результат.

Библиографический список

1. Вяткин А.П. Интегративный подход в исследованиях по экономической психологии // Известия Иркутской государственной экономической академии (Электронный журнал). 2013. №2.
2. Доминьяк В. Измерение лояльности: действующая модель. // Персонал-Микс, №2, 2004 г. – с.114-119, №3, 2004 г. – с.105-108.
3. Магура М.И., Курбатов М.Б. Современные персонал-технологии. Глава 9. Организационная приверженность. // Управление персоналом, №6 (60), 2001 г. – с.45-50.
4. Магура М.И. Патриотизм по отношению к своей организации. Миф или реальность? // Директор, №7, 1997 г.
5. Майерс Д. Социальная психология. 6-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2002. – 752 с.