DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.1.19.10>
УДК 159.99

Трофімов Андрій

ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Трофімов Андрій. Теоретична модель психологічних чинників організаційної лояльності персоналу.

Вступ. У сучасній організаційній психології та менеджменті персоналу значне місце посідає проблема підвищення лояльності співробітників до компанії.

Метою дослідження є аналіз сучасної літератури з проблем позитивної та організаційної психології та створення теоретичної моделі психологічних чинників організаційної лояльності персоналу.

Результати дослідження. Базуючись на принципах позитивної психології, розроблено теоретичну модель такого явища, як «організаційна лояльність». Виділено складові організаційної лояльності, соціально-психологічні та особистісні чинники.

Висновки. Авторська теоретична модель може бути використана як основа для проведення подальших емпіричних досліджень організаційної лояльності персоналу.

Ключові слова: організаційна лояльність, психологічний капітал, психологічні чинники організаційної лояльності персоналу, корпоративна культура.

Трофимов Андрей. Теоретическая модель психологических факторов организационной лояльности персонала.

Введение. В современной организационной психологии и менеджменте персонала значительное место занимает проблема повышения лояльности сотрудников к компании.

Цель исследования – анализ современной литературы по проблемам позитивной и организационной психологии и создание теоретической модели психологических факторов организационной лояльности персонала.

Результаты исследования. Основываясь на принципах позитивной психологии, была разработана теоретическая модель организационной лояльности. Выделены составляющие организационной лояльности, социально-психологические и личностные факторы.

Выводы. Авторская теоретическая модель может быть использована в качестве основы для проведения дальнейших эмпирических исследований организационной лояльности персонала.

Ключевые слова: организационная лояльность, психологический капитал, факторы организационной лояльности персонала, корпоративная культура.

Вступ. У сучасній організаційній психології та менеджменті персоналу значне місце посідає проблема підвищення лояльності співробітників до компанії. Зростання частки проектного виду працевлаштування зменшують можливість менеджерів з персоналу використовувати лише зовнішні чинники для підтримання лояльності – заробітна платня, посада, кар'єра тощо. Формування високої лояльності співробітника до компанії на сучасному ринку праці є однією з переваг, а відданість співробітника організації, в якій він працює, – запорукою його стабільної успішності на робочому місці в конкурентоспроможному середовищі. Захопленість власною роботою є наскрізним фактором, що формує у співробітника лояльність. Окрім зовнішніх чинників, що її формують, існують також внутрішні, наприклад, «психологічний капітал». Те, як умови, що пропонує організація своєму співробітнику, корелюють з його внутрішніми потребами та дають можливість розвинути внутрішні психологічні ресурсні стани, які підвищують рівень захопленості роботою, і є одним із важливих чинників підвищення організаційної лояльності. Окрім того, поняття психологічний капітал є дуже перспективним і потенційним з точки зору практичності використання отриманих даних у реальних організаціях. Тому ми вважаємо за потрібне здійснити його теоретичний та емпіричний аналіз.

Позитивна психологія, на відміну від інших напрямків психології, спрямована на вивчення психологічних закономірностей у житті здорової дорослої людини, її шляху до пошуку щастя, задоволеності життям та самореалізації. Позитивна психологія була започаткована М. Селігманом (2004) та М. Чиксентмихайи (2011). Так, М. Чиксентмихайи пропонує зосередитись на кожній миті життя, відчувати захоплення від власних стосунків з людьми та самореалізації. І. Бонівелл (2009) вважає, що ключем до благополуччя та щастя є позитивне мислення – вміння реалістично та, водночас, оптимістично ставитись до свого життя та стосунків з соціальним оточенням. Е. Ван Дорцен (2015), звертає увагу на те, що психотерапія не є єдиним шляхом для досягнення щастя у житті, що для цього потрібно змінити власне мислення, сприйняття оточення, та структурувати власне життя, досягаючи успіху. Автор відповідає на суттєві питання: чи повинен терапевт ігнорувати успіху та щастя, чи повинен інтерпретувати його або кидати йому виклик. Дослідник аналізує значення поняття щастя для сучасної західної культури. У цій книзі Еммі Ван Дорцен (2015) досліджує табуйовану тему моральної ролі психотерапевтів і аналітиків. «Коли і чому ми вирішили, що мета життя – стати щасливим?» – запитує автор і звертається до пошуків сенсу життя. У цій роботі автор намагається з'ясувати, що ж таке хороше життя і як терапевти можуть допомогти своїм клієнтам досягти цього стану і припинити нескінченні пошуки щастя. Але поряд з поняттям щастя у позитивній психології активно розглядається поняття суб'єктивного благополуччя. Дослідники цього явища (Diener & Ryan, 2009; Ryff, 1989) виокремлюють чинники благополуччя, його структуру та вплив соціокультурних та особистісних чинників. Дотичним до нашого дослідження є, насамперед, запропоноване С.Д. Ріфф (1989) поняття соціального благополуччя, під яким розуміється соціальна взаємодія людини з іншими людьми. Соціальне благополуччя – це ще один аспект позитивного існування, одночасно з психологічним благополуччям, яке включає в себе п'ять складових:

1. *Соціальна інтеграція* – це ступінь відчуття залученості іншими людьми. Це соціальні зв'язки з іншими людьми, почуття приналежності;
2. *Соціальний внесок* – показник значущості для суспільства, здійснення свого внеску в соціальне життя;
3. *Соціальна зв'язність* – сприйняття світу як організованого цілого на основі реальності, в якій суб'єкт існує. Знання того, що життя побудована на певних закономірностях, що це – пов'язана система, яка має певний шлях розвитку, несе певний сенс.
4. *Соціальне прийняття* – здатність довіряти іншим, незнайомим людям. Соціальне прийняття – це здатність вважати, що інші здатні на добрі прояви.
5. *Соціальна актуалізація* – оцінка потенціалу та розвитку суспільства. Тут мається на увазі, що суспільство еволюціонує на краще і має потенціал.

Організаційна лояльність корелює з соціальним благополуччям, бо саме наявність позитивного ставлення до своєї роботи та впевненість у майбутньому дає можливість реалізації всіх п'яти компонентів благополуччя.

Методологічні принципи позитивної психології є базовими у багатьох сучасних дослідженнях, так, зокрема, І.В. Данилюк та О.І. Власова висувують припущення, «що становлення цілісної особистості за умов соціальної трансформації відбувається під впливом низки відмінних за культурним типом інституційних вимог з боку суспільства, які представлені чинниками об'єктивного (зовнішньосоціалізаційного) та суб'єктивного (внутрішньоекзистенційного) характеру. Концептуальна ідея дослідження цілісності особистості зводиться до наступного: оскільки стани цілісності – результат життєтворчості особистостей, які складають конкретне суспільство, виявити типові форми цілісності можливо шляхом емпіричного дослідження культурно-типових орієнтацій та способів концептуалізації особистістю свого життєвого шляху» (Власова, Ващенко, Данилюк & Щербина, 2016: 120). Безумовно, що система стосунків людини з її роботою та підприємством є частиною життєтворчості, яка створює відчуття цілісності та благополуччя. М.М. Кузнецова (2017) докладно розглядає місце оптимізму (однієї зі складових психологічного капіталу) в системі позитивної психології. В роботах Й.-У. Мартенс & Ю. Куль (2015) та А.О. Прохорова (2005)

особлива увага приділяється суб'єктній активності самої людини в отриманні суб'єктивного та соціального благополуччя. Самомотивація та емоційна саморегуляція може, на думку авторів, сприяти як оптимізму, так і об'єктивній соціальній успішності. Однак, крім мотивації, людина, потребує достатнього рівня приналежності та відчуття взаєморозуміння із своїми співробітниками. У зв'язку з цим було розглянуто роль емоційного (Абаніна & Антонець, 2019) та практичного (Стернберг, Форсайт & Хедланд, 2002) інтелекту у встановленні стосунків та суб'єктивному благополуччі.

Іншим напрямком у дослідженнях у межах позитивного підходу є аналіз такого поняття, як життєтворчість особистості. Воно було запропоновано Л.В. Сохань (Наконечна, 2016) та розвинуто у роботах Т.М. Титаренко (Титаренко, 2016) та Ю.М. Швалба (2018). За цим підходом, людині для успішної життєдіяльності потрібно насамперед реалізовувати себе, виконувати свої життєві завдання, знаходити відповідний варіант професійної діяльності. У результаті емпіричного дослідження вітчизняних дослідників (Ткалич, Тищенко, & Мисів, 2019) було виявлено, що українці мають гармонійний та несуперечливий профіль цінностей за нормативним ідеалом: консерватизм важливіший за відкритість до змін, самоствердження (як егоїстична позиція) програє самовизначенню (як альтруїстичній позиції). Очікування українців у професійній сфері є наступними: робота повинна приносити задоволення, а не лише заробіток; займатися тим, що любиш, а не тим, чим повинен – звідси зростаюча кількість тих, хто кардинально змінює кар'єрні плани у віці за 35–40 років; тривала оплачувана відпустка; відмова від прагнення до загальноприйнятих благ, життя заради себе.

Сучасна українська організаційна психологія приділяє достатню увагу формуванню проблема кар'єрного зростання працівників (Гура, 2019) розвитку корпоративної культури організацій (Карамушка, Креденцер & Терещенко, 2015; Карамушка & Гнускіна, 2018; Карамушка & Ішук, 2015), організаційній культурі освітніх закладів (Карамушка & Ішук, 2015; Карамушка, Креденцер & Терещенко, 2018). Але проблемі організаційної лояльності та психологічного капіталу працівників не приділяється значної уваги дослідників у сфері психології.

Метою дослідження є аналіз сучасної літератури з проблем позитивної та організаційної психології та створення теоретичної моделі психологічних чинників організаційної лояльності персоналу.

Результати дослідження та їх обговорення.

У результаті проведеного теоретичного аналізу проблеми було виокремлено компоненти організаційної лояльності (*рис. 1*).

Так, організаційна лояльність, яка поділяється на афективну (позитивне емоційне ставлення до організації), продовжену (прагнення і надалі працювати в цій організації) та нормативну (виконання правил та норм організації), має специфічні психологічні складові:

- *психологічний капітал працівників* (самоефективність, оптимізм, надія, життєстійкість);
- *життєтворчість* (здатність привносити у діяльність інновації та власний індивідуальний стиль);
- *задоволеність працею*;
- *соціальне благополуччя* (наявність соціальної інтеграції, внеску, почуття зв'язності, соціального прийняття та актуалізації).

Цей цілісний особистісний конструкт дозволяє особистості успішно розвиватись та зростати у своїй професійній сфері (що й відповідає уявленням громадян України про нормативне та щасливе буття).

Рис. 1. Складові організаційної лояльності (з позицій позитивної психології)

Окрім того, теоретичний аналіз проблеми дозволив нам виділити соціально-психологічні чинники, які сприяють формуванню організаційної лояльності персоналу (*рис. 2*).

Рис. 2. Соціально-психологічні чинники організаційної лояльності

Базуючись на аналізі наукових джерел, ми визначили, що на формування організаційної лояльності персоналу впливають зовнішні соціально-психологічні чинники. Основою цього є глобальні культурні переконання: необхідність пошуку однієї роботи та однієї організації на все життя; необхідність зміни роботи в процесі кар'єрного зростання; необхідність регулярно змінювати сферу своєї професійної самореалізації в пошуках мети тощо. Ця система переконань залежить від суспільного ладу, рівня розвитку виробництва тощо.

Регіональна ситуація на ринку праці (наявність робочих місць, наявність або відсутність перспектив швидкого працевлаштування) також зумовлює організаційну лояльність

працівників – це визначає прийнятну систему конкуренції в даній галузі: підприємства мають конкурувати за спеціалістів, або кандидати довго шукати роботу. Цей чинник більшою мірою впливатиме, на наш погляд, на продовжену лояльність.

Стабільність самої організації, яка напряму пов'язана, як з перспективою звільнення або скорочення персоналу, так і з можливістю (або неможливістю) планувати майбутнє. Цей чинник впливатиме, насамперед, на афективну лояльність.

Корпоративна культура та наявність (або відсутність) продуманої системи кар'єрного і професійного зростання персоналу може впливати на соціальне благополуччя, психологічний капітал та життєтворчість працівників.

Дослідження саме соціально-психологічних чинників організаційної лояльності дозволить їй свідомо формувати на підприємствах з метою оптимізації їхньої роботи з персоналом.

Слід зазначити, що за однакових умов на однакових робочих місцях працюють люди з різним рівнем організаційної лояльності, бо, крім соціально-психологічних, на це явище суттєво впливають і особистісні чинники (рис. 3).

Рис. 3. Особистісні чинники організаційної лояльності персоналу

Як видно з рис. 3, до особистісних чинників організаційної лояльності персоналу організації нами були віднесені: система особистих переконань щодо роботи; мотивація роботи та настанови, з цим пов'язані; наявність в особистості планів кар'єрного зростання та розуміння наявності перспективи реалізації своїх професійних цілей в межах цієї організації; толерантність до невизначеності, яка дозволяє зберігати оптимізм та життєстійкість навіть в умовах нестабільного виробництва та ринку праці; сформований індивідуальний стиль діяльності, за наявності якого людина проявляє творчість та спонтанність у реалізації власних дій та прийнятті рішень в організації. Наявність індивідуального стилю діяльності дозволяє, на наш погляд, не просто «перебувати» на робочому місці, а й вносити нові пропозиції та

нестандартні рішення. Такий внесок в успішність організації тісно пов'язаний з нормативною лояльністю.

Такі характеристики, як стать, вік, стаж роботи, освіта тощо, на нашу думку, не є визначальними. Проте, як показують результати їхнього вивчення закордонними дослідниками, є досить впливовими.

Висновки. На основі аналізу наукових джерел, базуючись на принципах позитивної психології, було розроблено теоретичну модель такого явища, як «організаційна лояльність». Виокремлено її складові, соціально-психологічні та особистісні чинники.

Перспективи подальших досліджень. Запропонована теоретична модель буде покладена в основу подальших емпіричних досліджень організаційної лояльності персоналу. Планується здійснити емпіричну перевірку запропонованої моделі з виявленням «ваги» кожного з факторів, що впливають на організаційну лояльність.

Література

1. Абаніна, Г. В., & Антонець, С. А. (2019). Емоційний інтелект як фактор ефективної комунікації в бізнес-організаціях. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4 (18), 7–13.
2. Бонивелл, И. (2009). *Ключи к благополучию: Что может позитивная психология*. Москва: Время.
3. Ван Дорцен, Э. (2015). *Психотерапия и поиски счастья*. Москва: ИОИ.
4. Власова, О. І. (2016). Досвід міждисциплінарного дослідження розвитку цілісної особистості в контексті соціальних змін. *Психологія і особистість*, 2(1), 116–127.
5. Гура, Н. А. (2019). Задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2–3 (17), 35–47.
6. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., & Терещенко, К. В. (2018). *Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості*. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
7. Карамушка, Л. М., & Ішук, О. (2015). *Психологія організаційної культури вищого навчального закладу (у контексті становлення професійної ідентичності студентів)*. Запоріжжя: Кругозір.
8. Карамушка, Л. М., & Гнускіна, Г. (2018). *Психологія професійного вигорання підприємців*. Київ: Логос.
9. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., & Терещенко, К. В. (2015). *Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури*. Київ: Педагогічна думка.
10. Кузнєцова, М. М. (2017). Оптимізм в системі понять позитивної психології. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 56, 146–158.
11. Мартенс, Й.-У., & Куль, Ю. (2015). *Самотивація. Искусство мотивировать себя*. Харків: Изд-во Гуманитарный Центр.
12. Наконечна, М. (2016). Концепція життєтворчості Л. В. Сохань як форпост української науки. *Славистична збірка*, 2, 22–28.
13. Прохоров, А. О. (2005). *Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности*. М.: ПЕР СЭ.
14. Стернберг, Р. Дж., Форсайт, Дж. Б., & Хедланд, Дж. (2002). *Практический интеллект*. Санкт-Петербург: Питер.
15. Титаренко, Т. М. (2016). *Психологія життєтворення особистості в сучасному світі*. Київ: Міленіум.
16. Ткалич, М.Г., Тищенко, І.І. & Мисів, Л.В. (2019). Ціннісний портрет сучасних українців: нормативні ідеали, індивідуальні пріоритети, динаміка змін. *Психологічний часопис*, 5 (8), 321–333.
17. Чиксентмихайи, М. (2011). *Поток: Психология оптимального переживания*. Москва: Смысл; Альпина-нон-фикшн.
18. Швалб, Ю. М. (2018). Мотиваційні підстави життєдіяльності особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія Психологія*, 1, 60–64.
19. Швалб, Ю. М. (2018). Проблеми методології дослідження психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника). *East European Science journal*, 5 (33), 57–64.
20. Швалб, Ю. М. (2018). Еволюційна метафора в психологічній структурі способу життя. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Том VII. Екологічна психологія*, 45, 317–333.
21. Diener, E., & Ryan K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39 (4), 391–406.
22. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
23. Seligman, M. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press. Paperback edition.

References

1. Abanina, H. V., & Antonets, S. A. (2019). Emotsiyni intelekt yak faktor efektyvnoi komunikatsii v biznes-orhanizatsiakh [Emotional intelligence as an effective communication factor in business organizations]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 4 (18), 7–13 [in Ukrainian].
2. Bonivell, I. (2009). *Kljuchi k blagopoluchiju: Chto mozhet pozitivnaja psihologija* [Keys to well-being: what positive psychology can do]. Moskva: Vremja [in Russian].
3. Van Dorcen, Je. (2015). *Psihoterapija i poiski schastja* [Psychotherapy and the pursuit of happiness]. Moskva: IOI [in Russian].
4. Vlasova, O. I. (2016). Dosvid mizhdystsyplinarnoho doslidzhennia rozvytku tsilisnoi osobystosti v konteksti sotsialnykh zmin [Interdisciplinary study of the development of the holistic personality in the context of social change]. *Psykholohiia i osobystist*, 2(1), 116–127 [in Ukrainian].
5. Hura, N. A. (2019). Zadovolenist karieroiu yak faktor kariernoho rozvytku ta sotsialno-profesiinoi mobilnosti [Career satisfaction as a career development and socio-occupational mobility factor]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*. 2–3 (17), 35–47 [in Ukrainian].
6. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., & Tereshchenko, K. V. (2018). *Psykholohichni tekhnologii pidhotovky osvithnoho personalu do rozvytku orhanizatsiinoi kultury v umovakh sotsialnoi napruzhnosti* [Psychological technologies of preparation of educational staff for the development of organizational culture in the conditions of social tension]. Kyiv: Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy [in Ukrainian].
7. Karamushka, L. M., & Ishchuk, O. (2015). *Psykholohiia orhanizatsiinoi kultury vyshchoho navchalnogo zakladu (u konteksti stanovlennia profesiinoi identychnosti studentiv)* [Psychology of organizational culture of higher education institution (in the context of students professional identity development)]. Zaporizhzhia: Kruhozir [in Ukrainian].
8. Karamushka, L. M., & Hnuskina, H. (2018). *Pcykholohiia profesiinoho vyhorannia pidpriiemstiv* [Psychology of entrepreneurs burnout]. Kyiv: Lohos [in Ukrainian].
9. Karamushka L. M., Kredentser O. V., & Tereshchenko K. V. (2015). *Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiinoi kultury* [Psychological determinants of organizational culture development]. Kyiv: Pedahohichna dumka [in Ukrainian].
10. Kuznietsova, M. M. (2017). Optymizm v systemi poniat pozytyvnoi psykholohii [Optimism in the positive psychology concepts system]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnogo pedahohichnogo universytetu imeni H. S. Skovorody. Psykholohiia*, 56, 146–158 [in Ukrainian].
11. Martens, J.-U. Kul' Ju. (2015). *Samomotivaciya. Iskusstvo motivirovat' sebja* [Self motivation. the art of motivating oneself]. Kharkov: Izd-vo Gumanitarnyj Centr [in Russian].
12. Nakonechna, M. (2016). Kontseptsiiia zhyttietvorchosti L. V. Sokhan yak forpost ukrainskoi nauky [The L. Sohan concept of life creation as an outpost of Ukrainian science]. *Slavistychna zbirka*, 2, 22–28 [in Ukrainian].
13. Prohorov A. O. (2005). *Samoreguljaciya psichicheskikh sostojanij: fenomenologija, mehanizmy, zakonovernosti* [Self-regulation of mental states: phenomenology, mechanisms, patterns]. Moskva: PER SJe [in Russian].
14. Sternberg, R. Dzh., Forsajt, Dzh. B., & Hedland, Dzh. (2002). *Prakticheskij intellect* [Applied intelligence]. Sankt-Peterburg: Piter [in Russian].
15. Tytarenko, T. M. (2016). *Psykholohiia zhyttietvorennia osobystosti v suchasnomu sviti* [Psychology of life formation in the modern world]. Kyiv: Milenium [in Ukrainian].
16. Tkalych, M.H., Tyshchenko, I.I. & Mysiv, L.V. (2019). Tsinnisnyi portret suchasnykh ukrainsiv: normatyvni idealy, indyvidualni priorytety, dynamika zmin [Value portrait of modern Ukrainians: normative ideals, individual priorities, dynamics of change]. *Psykholohichni chasopys*, 5 (8), 321–333 [in Ukrainian].
17. Chiksentmihaji, M. (2011). *Potok: Psihologija optimal'nogo perezhivaniya* [Stream: Psychology of Optimal Experience]. Moskva: Smysl; Al'pina-non-fikshn [in Russian].
18. Shvalb, Yu. M. (2018). Motyvatsiini pidstavy zhyttiedialnosti osobystosti [Motivational basis of personal activity]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Seriia Psykholohiia*, 1, 60–64 [in Ukrainian].
19. Shvalb, Yu. M. (2018). Problemy metodolohii doslidzhennia psykholohichnoho blagopoluchchia pratsiuuchoi osobystosti (pratsivnyka) [Problems of methodology of research into psychological well-being of a working individual (employee)]. *East European Science journal*, 5 (33), 57–64 [in Ukrainian].
20. Shvalb, Yu. M. (2018). Evoliutsiina metafora v psykholohichnii strukturi sposobu zhyttia [An evolutionary metaphor in the psychological structure of lifestyle]. *Aktualni problemy psykholohii: zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, Tom VII. Ekolohichna psykholohiia*, 45, 317–333 [in Ukrainian].
21. Diener, E., & Ryan K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39 (4), 391–406.
22. Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
23. Seligman, M. (2004). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press. Paperback edition.

Trofimov, Andriy. A theoretical model of staff organizational commitment psychological factors.

Introduction. In modern organizational psychology and human resource management, the problem of enhancing employee organizational commitment plays a significant role.

The ***aim*** of the study is to analyze the recent publications on the current problems of positive and organizational psychology as well as to create a theoretical model of staff organizational commitment psychological factors.

Research results. Based on the principles of positive psychology, the author has made a theoretical model of organizational commitment. According to the literature, organizational commitment can be divided into affective (positive emotional attitude to the organization), continuance (desire to continue work in the organization) and normative (obeying the rules and norms of the organization). The author analyzes the organizational commitment components (psychological capital, vitality, job satisfaction, social well-being), social and psychological factors (cultural factors, the situation on the regional labor market, stability of the organization, its corporate culture and the prospect of career and professional growth of employees) as well as personal factors (motivation, career orientation, work values, ambiguity tolerance, individual work style).

Conclusions. The theoretical model proposed by the author can be used as a basis for further empirical studies of organizational commitment of staff.

Keywords: organizational commitment, psychological capital, organizational commitment factors, corporate culture.

Відомості про автора

Трофімов Андрій Юрійович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології розвитку, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Trofimov, Andriy Yuriiovich, PhD, Associate Professor, Department of Psychology, Taras Shevchenko Kyiv National University, Kyiv, Ukraine.

E-mail: trofim060468@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2207-7100>

Отримано 16 грудня 2019 р.

Рецензовано 08 січня 2020 р.

Прийнято 10 січня 2020 р.