

employees' understanding of organizational objectives and aims, employees' organizational commitment, commercial organization management's consideration for employees' interests, the number of employees in the commercial organization, age of the commercial organization etc.).

Key words: *commercial organizations; employees; employees' money attitudes; employees' money attitudes factors; employees' money attitudes research instruments.*

Відомості про автора

Паршак Олександр Іванович, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Parshak, Olexander Ivanovych, scientific correspondent, Laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: alexparshak@gmail.com

Отримано 22 травня 2018 р.
Рецензовано 29 травня 2018 р.
Прийнято 30 травня 2018 р.

УДК 614.253.1/5:616-057:177.75:001.8/.12:159.9

Романова Е.В.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ФЕНОМЕНА ПРИВЕРЖЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ У ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Романова Е.В. Методики для исследования феномена приверженности организации у персонала медицинских учреждений. В статье представлен комплекс методик для исследования феномена приверженности организации у персонала медицинских учреждений. Комплекс включает три группы методик, позволяющих диагностировать: а) уровень приверженности персонала к медицинскому учреждению (организационная лояльность и профессиональная приверженность); б) психологические факторы микроуровня (уровня персонала), которые влияют на выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений; в) психологические факторы мезоуровня (уровня организации), которые влияют на выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений.

Ключевые слова: *приверженность; организационная лояльность; профессиональная приверженность; персонал; медицинское учреждение; трудовая мотивация; синдром профессионального выгорания; удовлетворённость; трудовая деятельность персонала медицинских учреждений.*

Романова О.В. Методики для дослідження феномену відданості організації у персоналу медичних закладів. У статті представлено комплекс методик для дослідження феномену відданості організації у персоналу медичних закладів. Комплекс включає три групи методик, які дають можливість діагностувати: а) рівень відданості персоналу медичній установі (організаційна лояльність та професійна відданість); б) психологічні чинники мікрорівня (рівня персоналу), що впливають на вираженість відданості організації у персоналу медичних закладів; в) психологічні чинники мезорівня (рівня організації), що впливають на вираженість відданості організації у персоналу медичних закладів.

Ключові слова: *відданість; організаційна лояльність; професійна відданість; персонал; медичний заклад; трудова мотивація; синдром професійного вигорання; задоволеність; трудова діяльність персоналу медичних закладів.*

Постановка проблемы. Одна из главных задач организационной психологии заключается в выявлении и изучении психологических феноменов, которые обеспечивают эффективность деятельности любой организационной структуры. К таким феноменам относится, в частности, приверженность персонала организации. Особо значима проблема формирования приверженности организации у персонала медицинских учреждений, деятельность которых имеет определённую специфику (высокий уровень ответственности за безошибочное осуществление профессиональных функций и высокий уровень требований к профессиональному мастерству медицинских работников).

Анализ последних исследований и публикаций. В последние годы появляется все больше отечественных работ, направленных на исследование феномена приверженности. Однако, таких работ всё ещё мало, и они достаточно разрозненны. Отдельные аспекты исследования приверженности персонала организации нашли отражение в трудах И.А. Андреевой [1], Л.Н. Карамушки [7], С.Г. Никитенко [18], К.Ю. Охотницкой [20], Ю. Свеженцевой [23] и др. Вместе с тем, специальных исследований, посвящённых изучению психологических факторов формирования приверженности организации у персонала медицинских учреждений, не проводилось.

Результаты исследования проблемы приверженности в зарубежной психологии нашли отражение в трудах таких учёных, как Ю. Васильева [3], В. Доминьяк [5], А.В. Ковров [8], С.А. Липатов [9], М.И. Магура [12], А.Г. Овчинникова [19], Б. Ребзуев [22], К.В. Харский [25] и др., а также таких исследователей, как Н. Аллен [26], Рольф ван Дик [2], Ф. Лютенс [11], Дж. Мейер [27], П. Мучински [17] и др. Однако психологические аспекты проблемы приверженности организации у персонала медицинских учреждений остаются практически не изученными. В частности, не достаточно представленной является проблема разработки методик для изучения психологических особенностей формирования приверженности организации у персонала медицинских учреждений.

Цель исследования: составить и обосновать комплекс методик для изучения психологических факторов формирования приверженности организации у персонала медицинских учреждений.

Изложение основного материала и результатов исследования. Для исследования феномена приверженности организации у персонала медицинских учреждений нами был определён комплекс методик, который включает три группы опросников, позволяющих диагностировать: а) *уровень приверженности персонала к медицинскому учреждению* (организационная лояльность и профессиональная приверженность); б) *психологические факторы микроуровня* (уровня персонала), которые влияют на выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений; в) *психологические факторы мезоуровня* (уровня организации), которые влияют на выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений.

Проанализируем последовательно каждую группу методик.

К первой группе методик относятся опросники, с помощью которых можно диагностировать уровень приверженности персонала к медицинскому учреждению. Сюда относятся две методики, позволяющие исследовать лояльность к организации и приверженность к профессиональной деятельности у медицинских работников.

Так, для исследования выраженности уровня организационной лояльности у персонала медицинских учреждений используется методика «*Шкала организационной лояльности*» (Авторы – Дж. Мейер, Н. Аллен. Перевод и адаптация – Доминьяк В.И.) [4].

Опросник применяется для оценки приверженности сотрудников к своей организации. Теоретической основой для этого опросника стала трёхкомпонентная модель организационной приверженности Дж. Мейера и М. Аллен [26]. Перевод на русский язык и адаптацию на русской выборке выполнил Доминьяк В.И., опубликована русскоязычная версия опросника в его диссертационной работе [4].

Данный опросник содержит три субшкалы (шкала аффективной организационной приверженности; шкала нормативной организационной приверженности; шкала продолженной организационной приверженности) по 6 утверждений в каждой. Респондентам необходимо согласиться или не согласиться с каждым утверждением, используя шкалу от 1 (совершенно не согласен) до 7 баллов (полностью согласен). Затем с ключом подсчитываются результаты по каждой шкале, позволяющие измерить уровень выраженности различных сторон лояльности к организации (аффективная организационная приверженность; нормативная организационная приверженность; продолженная организационная приверженность). Также отдельно рассчитывается показатель общей организационной приверженности.

Для исследования выраженности уровня профессиональной приверженности как одного из видов приверженности организации у персонала медицинских учреждений целесообразно использовать методику *«Шкала профессиональной приверженности»* (Авторы – Дж. Мейер, Н. Аллен. Перевод и адаптация – С.А. Маничев.) [15].

Данный опросник используется для оценки уровня профессиональной приверженности у персонала медицинских учреждений. Опросник также содержит три субшкалы (шкала аффективной профессиональной приверженности; шкала нормативной профессиональной приверженности; шкала продолженной профессиональной приверженности) [27].

Респонденту необходимо отметить степень своего согласия с каждым утверждением, используя шкалу от 1 (совершенно не согласен) до 7 баллов (полностью согласен). Затем, в соответствии с ключом, подсчитываются значения по каждой субшкале и показатель общей профессиональной приверженности.

Согласно подходам, существующим в научной литературе [6], психологические факторы, влияющие на формирование приверженности организации у персонала медицинских учреждений, были разделены нами на две группы: те, которые касаются деятельности организации (факторы мезоуровня), и те, которые касаются персонала (факторы микроуровня).

Исследование *психологических факторов микроуровня* осуществляется с помощью **второй группы методик**. Сюда относятся методики, позволяющие диагностировать такие психологические характеристики персонала медицинских учреждений: мотивы трудовой деятельности, профессиональное выгорание и жизненная удовлетворённость.

Для исследования трудовой мотивации персонала медицинских учреждений используется методика *«Диагностика трудовой мотивации»* (Авторы – Н.Н. Мельникова, Д.М. Полевой) [16].

Методика предназначена для исследования иерархии мотивов и её устойчивости в рамках трудовой деятельности персонала медицинских учреждений. В ней рассматриваются шесть видов мотивов: самоактуализация в профессии, карьерный рост, общение, комфортность условий труда, социальная защищённость и личностная безопасность. Как отдельный показатель оценивается степень устойчивости иерархии мотивов. Предложенный перечень мотивов был получен эмпирическим путём в результате систематизации данных глубинного интервью, проведённого авторами методики со специалистами разных должностных уровней.

Процедура исследования представляет собой ранжирование предложенных утверждений в порядке их значимости. В целом, методика состоит из четырёх серий ранжирования по шесть утверждений (соответствующих различным мотивам) в каждой серии. Основными показателями являются средние ранги для каждого вида мотивов, на основании чего делается вывод о ведущих и второстепенных мотивах. Устойчивость иерархии мотивов определяется через степень согласованности ранжирования в четырёх пробах с помощью вычисления коэффициента конкордации [16].

Для исследования степени выраженности синдрома профессионального выгорания у персонала медицинских учреждений используется методика *«Диагностика профессионального выгорания»* (Авторы – К. Маслач, С. Джексон; перевод и адаптация – Водопьянова Н.Е.) [24].

Опросник состоит из 22 пунктов и содержит три следующие шкалы: а) шкала «эмоциональное истощение» является индикатором пониженного эмоционального тонуса,

повышенной психической истощённости, потери интереса к работе и неудовлетворённости жизнью в целом; б) шкала «деперсонализация» показывает эмоциональную отстранённость, безразличие, формальное выполнение профессиональных обязанностей, иногда негативизм и циничность; в) шкала «редукция профессиональных достижений» отражает степень удовлетворённости медицинского работника собой как личностью и как профессионалом. Низкие значения по этой шкале означают тенденцию к отрицательной оценке своей компетентности и производительности.

Кроме того, определяется интегральный индекс выгорания (ИИВ) – показатель общего уровня профессионального выгорания работника. Данный индекс позволяет получить более точную количественную оценку распространённости синдрома профессионального выгорания.

При заполнении методики респондентам необходимо оценить, как часто на работе они испытывают чувства, описанные в каждом пункте опросника, по шкале от 0 (никогда) до 6 баллов (каждый день) [24].

Для исследования выраженности уровня жизненной удовлетворённости у персонала медицинских учреждений целесообразно использовать методику «Индекс жизненной удовлетворённости» (ИЖЗ) (адаптация Н.В. Паниной) [21].

Опросник диагностирует индекс жизненной удовлетворённости, отражающий общее психологическое состояние человека, степень его психологического комфорта и социально-психологической адаптированности.

Опросник ИЖЗ состоит из 20 вопросов, относящихся к 5 шкалам, характеризующих различные аспекты общего психологического состояния человека и его удовлетворённости жизнью: а) интерес к жизни как противоположность апатии; б) решительность, целеустремлённость, последовательность в достижении жизненных целей; в) согласованность между поставленными и реально достигнутыми целями; г) положительная оценка собственных качеств и поступков; д) общий фон настроения.

В целом под феноменом «жизненная удовлетворённость» подразумевается интегративный показатель, включающий в качестве основного носителя эмоциональную составляющую. Для обладателей высокого значения индекса характерны низкий уровень эмоциональной напряжённости, высокая эмоциональная устойчивость, низкий уровень тревожности, психологический комфорт, высокий уровень удовлетворённости ситуацией и своей ролью в ней.

В качестве дополнительной информации о том, какие конкретные сферы жизни доставляют удовольствие или неудовольствие, подсчитывается количество баллов по каждой шкале.

Результаты данного теста дают возможность получить информацию об общем эмоциональном состоянии человека, о сферах жизни, которые, возможно, являются «проблемными» для него, и принять шаги для коррекции последних.

Третья группа методик направлена на изучение *психологических факторов мезоуровня* (уровень организации), которые влияют на показатель организационной приверженности у персонала медицинских учреждений.

Для оценки уровня удовлетворённости работой персонала медицинских учреждений используется *опросник «Социально-психологические условия работы в организации у медицинского персонала»*, который был разработан на основе анкеты «Измерение удовлетворённости работой». Данная анкета, включающая в себя вопросы, которые касаются различных сторон рабочей деятельности, была создана на кафедре эргономики и инженерной психологии, факультет психологии СПбГУ [14], и модифицирована автором.

Суть модификации заключается в следующем: а) существующие блоки анкеты были изменены на новые шкалы и адаптированы согласно именно специфике работы персонала в медицинских учреждениях, что позволило измерять различные сферы профессиональной деятельности медработников (условия труда; коммуникации и координация деятельности;

включённость в работу; нововведения; повседневный менеджмент; оплата труда и поощрения; стабильность; карьера и обучение; удовлетворённость профессиональной деятельностью; баланс между работой и другими сферами жизни); б) в каждую из выделенных шкал нами было включено по шесть основных вопросов, что предоставило возможность более сбалансировано, чем у предшественников, оценить все сферы рабочей деятельности медицинских работников; в) оценка степени согласия (или несогласия) с каждым утверждением опросника была изменена с десятибалльной шкалы на более удобную для измерения и обработки полученных результатов благодаря её укрупнению и стала использоваться в пятибалльной форме (совершенно не согласен; скорее не согласен, чем согласен; трудно сказать; скорее согласен, чем не согласен; совершенно согласен); г) изменено название анкеты на другое, которое более соответствует содержанию и целям этого исследования; д) осуществлён перевод анкеты с русского языка на украинский, что позволило адаптировать опросник для персонала медицинских учреждений нашей страны.

Согласно инструкции опросника, респонденту необходимо оценить степень своего согласия по поводу основных аспектов его работы в медицинском учреждении, используя шкалу от 1 (совершенно не согласен) до 5 баллов (абсолютно согласен).

Подсчёт результатов осуществляется через нахождение среднего арифметического для каждой группы, которая включает вопросы по определённой сфере рабочей деятельности.

Кроме того, также планируется изучение других факторов *мезоуровня*, которые могут влиять на выраженность организационной приверженности у персонала медицинских учреждений: тип организации (поликлиника, городская или районная больница; областная больница; частная клиника); срок существования организации; количество квалифицированных работников; местоположение медицинского учреждения. Эти факторы будут изучаться с помощью авторской «анкеты-паспортички».

Изучение некоторых психологических факторов *микроуровня* (уровня личности) также осуществляется с помощью авторской «анкеты-паспортички», которая создана на основе имеющихся в литературе разработок [6]. К этой группе факторов отнесены: а) *организационно-профессиональные факторы* (уровень образования; тип образования; должность в медицинском учреждении; уровень квалификации; общий стаж работы; стаж работы на нынешней должности; наличие персонала в подчинении; наличие управленческого опыта); б) *социально-демографические факторы* (возраст; пол; семейное положение; наличие детей); в) *факторы, которые связаны с напряжённостью работы* (продолжительность рабочего дня; сочетание труда по основному месту работы с работой в других медицинских учреждениях; количество выходных дней); г) *факторы, связанные с удовлетворённостью профессиональной деятельностью* (удовлетворённость выбором профессии; удовлетворённость размером заработной платы; удовлетворённость условиями работы; удовлетворённость трудом в рабочем коллективе); д) *семейно-профессиональные* (наличие близких родственников, которые занимаются медицинским делом; влияние близких родственников на выбор профессии). Первые две группы из факторов (организационно-профессиональные и социально-демографические) были выделены согласно классификации факторов, влияющих на выраженность приверженности организации, предложенной Л.Н. Карамушкой [6]. Следующие группы факторов (факторы, связанные с напряжённостью работы; факторы, связанные с удовлетворённостью профессиональной деятельностью; семейно-профессиональные факторы) были выделены автором.

Выводы. Использование указанных методик даёт возможность, на наш взгляд, выявить выраженность приверженности организации у персонала медицинских учреждений, а также определить факторы мезоуровня и микроуровня, влияющие на становление этого феномена.

Перспективы дальнейших исследований. Перспективы исследования мы видим в разработке тренинговой программы для подготовки персонала медицинских учреждений для

реализации подхода, обеспечивающего формирование организационной приверженности у работников медицинских учреждений.

Список использованных источников

1. Андреева І.А. Психологічні складові відданості персоналу організації // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – Ч. 21–22. – С. 49–53.
2. Ван Дик Р. Приверженность и идентификация с организацией ; пер. с нем. / Р. Ван Дик. – Х. : Гуманитарный Центр, 2006. – С. 142.
3. Васильева Ю. Как оценить лояльность сотрудников / Ю. Васильева // Ведомости. – 06.04.2004.
4. Доминяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : дисс. канд. психол. наук / В.И. Доминяк. – СПб, 2006. – С. 281.
5. Доминяк В.И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В.И. Доминяк // Персонал-Микс. – 2003. – № 1. – С. 107–111.
6. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку // Актуальні проблеми психології. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–209.
7. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур) : монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андреева. – К.- Львів : Галицький друкар, 2012. – С. 212.
8. Ковров А.В. Лояльность персонала / А.В. Ковров. – М. : Бератор-пресс, 2004. – С. 168.
9. Липатов С.А. Вовлеченность работника в организацию или увлеченность работой: соотношение понятий / С.А. Липатов // Организационная психология. – 2015. – Т. 5. – № 1. – С. 104–110.
10. Липатов С.А. Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций) / С.А. Липатов, Х.И. Синчук // Организационная психология. – Т. 5. – № 4. – С. 6–28 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://orgpsyjournal.hse.ru>. 015.
11. Лютенс Ф. Организационное поведение ; пер. с англ. – [7-е изд.] / Ф. Лютенс. – М. : ИНФРА – М, 1999. – Ч. XXVIII. – С. 692.
12. Магура М.И. Приверженность работников своей организации : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.03 / М.И. Магура. – М., 1999. – С. 22.
13. Магура М.И. Организационная приверженность / М.И. Магура, М.Б. Курбатова // Управление персоналом. – 2001. – № 6. – С. 19–25.
14. Маничев С.А. Биографический метод прогнозирования профессиональной успешности / С.А. Маничев // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. – Вып. 2. – М. : Институт психологии РАН, 2011. – С. 285–298.
15. Маничев С.А. Соотношение организационной и профессиональной приверженности у врачей анестезиологов-реаниматологов / С.А. Маничев, О.А. Кузнецова // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. – 2010. – № 4. – С. 173–179.
16. Мельникова Н.Н. Диагностика трудовой мотивации / Н.Н. Мельникова, Д.М. Полев // Современная психодиагностика в изменяющейся России : сборник тезисов Всероссийской научной конференции / [отв. ред. Н.А. Батулин]. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2008. – С. 79–81.
17. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – [7-е изд.] / П. Мучински. – СПб. : Питер, 2004. – С. 539.
18. Нікітенко С.Г. Чинники лояльності як провідної професійної якості / С.Г. // Актуальні проблеми психології. – Том XI : Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. праць Інституту психології Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К. : ГНОЗІС, 2009. – Ч. 3. – С. 273–281.
19. Овчинникова О.Г. Лояльность персонала / О.Г. Овчинникова. – М. : ООО Управление персоналом, 2006. – С. 96.
20. Охотницька К.Ю. Теоретичний аналіз феномену відданості організації: підходи зарубіжних авторів / К.Ю. Охотницька // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2012. – Ч.32. – С. 304–308.
21. Панина Н.В. Индекс жизненной удовлетворенности / Н.В. Панина // LifeLine и др. новые методы психологии жизненного пути ; [сост., ред. А.А. Кроник]. – М. : Прогресс-Культура, 1993. – С. 107–111.
22. Ребзуев Б.Г. Четырехмерная модель аффективной преданности работников организации: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребзуев // Психологический журнал. – 2006. – Вып. 27. – № 2. – С. 44–59.
23. Свеженцева Ю. Лояльність до організації та організаційна поведінка / Ю. Свеженцева // Соціальна психологія. – 2008. – №3. – С. 103–117.

24. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М., 2002. – С. 360–362.
25. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. – СПб. : Питер, 2011. – С. 76–93.
26. Meyer, J.P. Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations / J.P. Meyer, N.J. Allen // *Journal of applied psychology*. – 1990. – Vol. 75. – P. 710–720.
27. Meyer, J.P. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization / J.P. Meyer, N.J. Allen, C.A. Smith // *Journal of Applied Psychology*. – 1993. – Vol. 78. – № 4. – P. 538–551.

Spisok ispol'zovannyh istochnikov

1. Andrieieva I.A. Psykholohichni skladovi viddanosti personalu orhanizatsii // Aktualni problemy psykholohii. – Tom 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – Ch. 21–22. – S. 49–53.
2. Van Dik R. Priverzhennost' i identifikacija s organizaciej ; per. s nem. / R. Van Dik. – X. : Gumanitarnyj Centr, 2006. – S. 142.
3. Vasil'eva Ju. Kak ocenit' lojal'nost' sotrudnikov / Ju. Vasil'eva // *Vedomosti*. – 06.04.2004.
4. Dominjak V.I. Organizacionnaja lojal'nost': model' realizacii ozhidaniij rabotnika ot svoej organizacii : diss. kand. psihol. nauk / V.I. Dominjak. – SPb, 2006. – S. 281.
5. Dominjak V.I. Fenomen lojal'nosti v razrabotkah zarubezhnyh issledovatelej / V.I. Dominjak // *Personal-Miks*. – 2003. – № 1. – S. 107–111.
6. Karamushka L.M. Dyzain doslidzhennia ta diahnostychnyi instrumentarii dlia vyvchennia psykholohichnykh osoblyvosti orhanizatsiinoho rozvytku // Aktualni problemy psykholohii. – T. 1 : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–209.
7. Karamushka L.M. Psykholohiia viddanosti personalu orhanizatsii (na materialii diialnosti bankivskykh struktur) : monohrafiia / L.M. Karamushka, I.A. Andrieieva. – K.- Lviv : Halytskyi drukar, 2012. – S. 212.
8. Kovrov A.V. Lojal'nost' personala / A.V. Kovrov. – M. : Berator-press, 2004. – S. 168.
9. Lipatov S.A. Vovlechennost' rabotnika v organizaciju ili uvlechennost' rabotoj: sootnoshenie ponjatij / S.A. Lipatov // *Organizacionnaja psihologija*. – 2015. – T. 5. – № 1. – S. 104–110.
10. Lipatov S.A. Social'no-psihologicheskie faktory organizacionnoj priverzhennosti sotrudnikov (na primere kommercheskih organizacij) / S.A. Lipatov, H.I. Sinchuk // *Organizacionnaja psihologija*. – T. 5. – № 4. – S. 6–28 [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://orgpsyjournal.hse.ru>. 015.
11. Ljutens F. Organizacionnoe povedenie ; per. s angl. – [7-e izd.] / F. Ljutens. – M. : INFRA – M, 1999. – Ch. HHVIII. – S. 692.
12. Magura M.I. Priverzhennost' rabotnikov svoej organizacii : avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk : spec. 19.00.03 / M.I. Magura. – M., 1999. – S. 22.
13. Magura M.I. Organizacionnaja priverzhennost' / M.I. Magura, M.B. Kurbatova // *Upravlenie personalom*. – 2001. – № 6. – S. 19–25.
14. Manichev S.A. Biograficheskij metod prognozirovanija professional'noj uspešnosti / S.A. Manichev // Aktual'nye problemy psihologii truda, inženernoj psihologii i jergonomiki. – Vyp. 2. – M. : Institut psihologii RAN, 2011. – S. 285–298.
15. Manichev S.A. Sootnoshenie organizacionnoj i professional'noj priverzhennosti u vrachej anesteziologov-reanimatologov / S.A. Manichev, O.A. Kuznecova // *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*. – Serija 12: Psihologija. Sociologija. Pedagogika. – 2010. – № 4. – S. 173–179.
16. Mel'nikova N.N. Diagnostika trudovoj motivacii / N.N. Mel'nikova, D.M. Polev // *Sovremennaja psihodiagnostika v izmenjajushhejsja Rossii : sbornik tezisev Vserossijskoj nauchnoj konferencii* / [otv. red. N.A. Baturin]. – Cheljabinsk : Izd-vo JuUrGU, 2008. – S. 79–81.
17. Muchinski P. Psihologija, professija, kar'era. – [7-e izd.] / P. Muchinski. – SPb. : Piter, 2004. – S. 539.
18. Nikitenko S.H. Chynnyky lojalnosti yak providnoi profesiinoi yakosti / S.H. // Aktualni problemy psykholohii. – Tom KhI : Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka. – K. : HNOZIS, 2009. – Ch. 3. – S. 273–281.
19. Ovchinnikova O.G. Lojal'nost' personala / O.G. Ovchinnikova. – M. : OOO Upravlenie personalom, 2006. – S. 96.
20. Okhotnytska K.Iu. Teoretychnyi analiz fenomenu viddanosti orhanizatsii: pidkhody zarubizhnykh avtoriv / K.Iu. Okhotnytska // Aktualni problemy psykholohii. – Tom 1: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2012. – Ch.32. – S. 304–308.
21. Panina N.V. Indeks zhiznennoj udovletvorennosti / N.V. Panina // *LifeLine i dr. novye metody psihologii zhiznennogo puti* ; [sost., red. A.A. Kronik]. – M. : Progress-Kul'tura, 1993. – S. 107–111.

22. Rezbuev B.G. Chetyrehmernaja model' affektivnoj predannosti rabotnikov organizacii: opyt primenenija na rossijskoj vyborke / B.G. Rezbuev // Psihologicheskij zhurnal. – 2006. – Vyp. 27. – № 2. – S. 44–59.
23. Sviezhentseva Yu. Loialnist do orhanizatsii ta orhanizatsiina povedinka / Yu. Sviezhentseva // Sotsialna psykholohiia. – 2008. – №3. – S. 103–117.
24. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – M., 2002. – S. 360–362.
25. Harskij K.V. Blagonadezhnost' i lojal'nost' personala / K.V. Harskij. – SPb. : Piter, 2011. – С. 76–93.
26. Meyer, J.P. Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations / J.P. Meyer, N.J. Allen // Journal of applied psychology. – 1990. – Vol. 75. – P. 710–720.
27. Meyer, J.P. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization / J.P. Meyer, N.J. Allen, C.A. Smith // Journal of Applied Psychology. – 1993. – Vol. 78. – № 4. – P. 538–551.

Romanova, O.V. Instruments for investigating the phenomenon of staff's organizational commitment in medical institutions. *The article presents a set of instruments for studying the phenomenon of staff's organizational commitment in medical institutions. The set includes three groups of instruments that allow measuring the levels of staff's commitment to a medical institution as well as to identify the micro- (personal level) and meso-level (organization level) staff's organizational commitment factors.*

The first group of instruments includes the questionnaires to investigate medical staff's organizational loyalty and professional commitment. The second group of instruments includes the questionnaires to assess medical staff's work motivation, burnout and life satisfaction. The third group of instruments aims at studying various aspects of the medical staff's work, as well as other factors in their organizational commitment (the type of organization, the age of the organization, the number of skilled staff in the organization and the location of the medical institution).

In addition, the set of instruments under consideration allows assessing other factors that affect medical staff's organizational commitment, among which are organizational and professional, socio-demographic, work-related, profession-related and family-related factors.

The use of these instruments will allow measuring the strength of staff's organizational commitment in medical institutions, as well as identifying the meso- and micro-level psychological factors behind this phenomenon.

Key words: *commitment; organizational loyalty; professional commitment; employees; medical institution; work motivation; burnout; satisfaction; labor activity of medical institution staff.*

Сведения об авторе

Романова Елена Валерьевна, научный корреспондент лаборатории организационной и социальной психологии Института психологии имени Костюка АПН Украины; г. Киев; ведущий психолог лаборатории психофизиологических исследований ГУ «Днепропетровская медицинская академия МЗ Украины», г. Днепр, Украина.

Romanova, Olena Valeriivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology, NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine; leading psychologist of the Laboratory of Psychophysiological Researches of SE "Dnipropetrovsk medical academy of Health Ministry of Ukraine", Dnipro, Ukraine.

E-mail: elena_romanova_2010@icloud.com

Отримано 4 червня 2018 р.
Рецензовано 11 червня 2018 р.
Прийнято 18 червня 2018 р.