

Выпускная квалификационная работа на тему:
Расширенная модель аффективной приверженности

по направлению подготовки 37.04.01 – Психология
основная образовательная программа «организационная психология»

Выполнила:
Студент 2 курса
Очная форма обучения
Николаева Лада Андреевна

Рецензент:
Кандидат психологических наук,
доцент НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге,
Санкт-Петербургская школа экономики и
менеджмента, департамент менеджмента

Кудрявцева Елена Игоревна

Научный руководитель:
Кандидат психологических наук,
доцент, заведующий кафедрой эргономики и
инженерной психологии

Маничев Сергей Алексеевич

Санкт-Петербург
2017

Аннотация.

Для создания расширенной модели аффективной мультифокусной приверженности на базе характеристик дизайна рабочей среды, а также данных о стаже, профессии, возрасте и поле работников было опрошено 219 работников (различающихся по характеристикам пола, возраста, стажа, профессии). Кроме анкеты (в которой испытуемые указывали описанные выше характеристики) были применены 2 методики: 1) «Work Design Questionnaire» (для изучения дизайна рабочей среды) 2) «Workplace Affective Commitment Multidimensional Questionnaire» (для изучения аффективной приверженности). Вторая методика была переведена и адаптирована в рамках данного исследования. Обработка данных: дисперсионный, факторный, кластерный, дискриминантный, множественный регрессионный анализы. Результаты: аффективная мультифокусная приверженность связана с профессией, возрастом и стажем работников. Также с профессией связан и дизайн работы. Обнаружены тесные связи аффективной мультифокусной приверженности с характеристиками дизайна работы. Аффективная приверженность в целом, а также некоторые её фокусы в отдельности могут быть в некоторой степени предсказаны на основании характеристик дизайна работы. Выделено и описано 2 типа работников по аффективной приверженности: высоко приверженные и низко приверженные.

Annotation.

In order to create a complementary model of affective multifoci commitment, 219 employees (based on sex, age, experience, occupation) were asked on the basis of the characteristics of the work environment design, as well as data on the experience, occupation, age and sex of employees. In addition to the worksheet (in which were the subjects indicated the characteristics described above), two methods were used: 1) Work Design Questionnaire 2) Workplace Affective Commitment Multidimensional Questionnaire. The second method was translated and adapted in the framework of this study. Data processing: Dispersion, Factor, Cluster, Discriminant, Multiple regression analyzes. Results: Affective multifoci commitment is related to the profession, age and length of service. In addition, the design of the work is connected with the profession. Strong links of affective multifoci commitment with the characteristics of the work design were discovered. Affective commitment in general, as well as some of its focuses, can to some extent be predicted based on the characteristics of the work design. Revealed and described two types of employees for affective adherence: Highly committed and low-committed.

Содержание

Generating Table of Contents for Word Import ...

Ключевые понятия и их определения.

В настоящей выпускной квалификационной работе применяют следующие понятия в соответствии с определениями:

Понятие	Определение
Аффективная приверженность	Это эмоциональная приверженность организации, идентификация работником самого себя с организацией, чувство вовлеченности в работу организации
Континуальная приверженность	Это воспринимаемая работником ценность того, что он пребывает в данной организации
Нормативная приверженность	Это приверженность, которая отражается как воспринимаемое работником обязательство оставаться работать в данной организации
Профили приверженности	Это подгруппы внутри выборки индивидов, которые значимо отличаются по отношению к комплексным системам переменных
Мультифокусная аффективная приверженность	Это эмоциональная приверженность работника текущей работе, проявляющаяся в 7 фокусах (приверженность организации, непосредственному руководителю, коллегам, клиенту, работе в целом, профессии, карьере)
Дизайн рабочей среды	Это совокупность мотивационных, социальных и характеристик контекста, характерных для данной рабочей позиции в данной организации.
Характеристики среды	Это те характеристики среды, благодаря которым работники становятся более мотивированными и удовлетворёнными своим трудом
Характеристики знания	Отражают те знания, навыки и способности, которые требуются от сотрудника для того, чтобы успешно выполнять работу

Социальные характеристики	Отражают взаимоотношения работника с окружающими (в том числе с руководством, коллегами, клиентами)
Характеристики контекста	Отражают характеристики рабочего места (эргономика, условия труда)

Введение.

В настоящее время феномен приверженности очень активно изучается как в зарубежной, так и в отечественной организационной психологии, где он представлен как лояльность. Ещё в 80-х годах прошлого века Meyer совместно с Allen предложил трёхкомпонентную модель приверженности, которая включала в себя аффективную, континуальную и нормативную приверженности [42]. Большинство исследований в настоящее время ведётся в рамках данной модели [45], а Meyer по сей день занимается изучением приверженности. В настоящее время наметилась тенденция изучать отдельно каждый из трёх компонентов приверженности [57]. Так, Morin, к примеру, активно занимается изучением аффективной приверженности [56], [57], [58]. В исследованиях с ним участвует и основатель трёхкомпонентной модели Meyer [59] [60]. Доказано, что аффективная приверженность связана с намерением работника продолжить работать в данной организации, выражающимся в положительных эмоциях по отношению к различным фокусам работы [60]. Подробнее о фокусах: Meyer изначально создал свою модель для организационной приверженности, затем распространил её на профессиональную приверженность [1]. Morin же предположил, что приверженность не ограничивается двумя фокусами и добавил ещё 5: приверженность непосредственному руководителю, коллегам, клиенту, работе в целом и карьере [58].

Но до сих пор не ясен вопрос о том, какие факторы влияют на приверженность, с чем приверженность связана – то есть до сих пор нет законченной разработанной модели этого понятия.

В ходе подготовки к проведению исследования была озвучена и утверждена цель исследования:

Построение дополненной модели аффективной рабочей приверженности, включающей в себя характеристики дизайна рабочей среды, а также факторы пола, возраста, стажа и профессиональной сферы.

Для достижения данной цели необходимо было выполнить ряд задач:

1) Изучить достижения зарубежных и отечественных учёных в построении модели аффективной рабочей приверженности

2) Найти, адаптировать при необходимости и применить адекватные исследованию методы

3) Собрать данные, используя адаптированные методики. Обеспечить репрезентативность выборки

4) Определить переменные, подготовить данные для математико-статистического анализа с применением многомерных методов

Для этого было необходимо:

- определить надёжность методик применением Альфа –Кронах к каждой шкале

- определить нормальность распределения для каждой шкалы

5) Провести математико-статистический анализ данных используя такие методы как ANOVA, Множественный регрессионный анализ, Факторный анализ, Дискриминантный анализ, Кластерный анализ

6) Провести интерпретацию полученных результатов, построить дополненную модель аффективной рабочей приверженности

Объект и предмет исследования были определены следующим образом:

Объект исследования – работники разных сфер деятельности, трудящиеся в Российской Федерации.

Предмет исследования: аффективная мультифокусная рабочая приверженность и факторы, связанные с ней.

Для реализации цели исследования было сформулировано несколько рабочих гипотез:

1) Аффективная мультифокусная рабочая приверженность связана с профессиональной сферой, стажем, возрастом и полом работника

2) Шкалы дизайна рабочей среды связаны с профессиональной сферой работника

3) Характеристики дизайна рабочей среды связаны со шкалами приверженности

Глава 1. Феномены приверженности и дизайна рабочей среды

1.1 Организационная приверженность.

Тема организационной приверженности широко представлена в зарубежной литературе. Организационная приверженность изучается в разных аспектах.

1.1.1 Создание модели организационной приверженности.

Самая популярная модель организационной приверженности – трёхкомпонентная – была предложена Meyer и Allen ещё в 1984 году [42].

До этого также были попытки создать модель организационной приверженности. В 1980 был проведён мета-анализ предикторов, корреляций и последствий организационной приверженности. [2] Тогда они базировались на двухкомпонентной теории организационной приверженности: организационная приверженности состояла из поведенческой и вычислительной (calculative) [2]. Годом раньше те же авторы включили в свой анализ формы приверженности как модератор и нашли различия между ними. Однако, они задавались вопросом: существуют ли инструменты, которые подходят для измерения поведенческой и вычислительной приверженностей. Более того, они заметили, что исследователи начали выделять другие формы приверженности, но таких исследований на тот момент было слишком мало, чтобы проводить мета-анализ [2].

В течение 1990-х организационная приверженность продолжала быть предметом активного интереса исследователей. Также, значительное внимание уделялось попыткам создать модель приверженности. Сейчас хорошо известно, что приверженность - это многомерный конструкт и что его предикторы, связи и последствия также многомерны.

Создание трёхкомпонентной модели приверженности Meyer и Allen [42].

Meyer и Allen создавали свою модель приверженности, базируясь на этом положении о многомерности [42].

Мейер и Аллен изначально (1984) ставили целью найти различия между аффективной и континуальной приверженностями – т.е. планировали создание двухкомпонентной модели.

Аффективная приверженность – это эмоциональная приверженность организации, идентификация работником самого себя с организацией, чувство вовлечённости в работу организации [42].

Континуальная приверженность – это воспринимаемая работником ценность того, что он пребывает в данной организации [42].

В 1990 году Мейер и Аллен предложили третий, отличающийся от двух предыдущих, компонент приверженности – нормативную приверженность [2].

Нормативная приверженность – это приверженность, которая отражается как воспринимаемое работником обязательство оставаться работать в данной организации [2].

Рисунок (1), предложенный Мейером и Алленом отражает сумму гипотетических связей между тремя компонентами приверженности и переменными, являющимися их предикторами или последствиями, а также переменными, имеющими связь с компонентами приверженности.

Рисунок 1. Трёхкомпонентная модель приверженности.

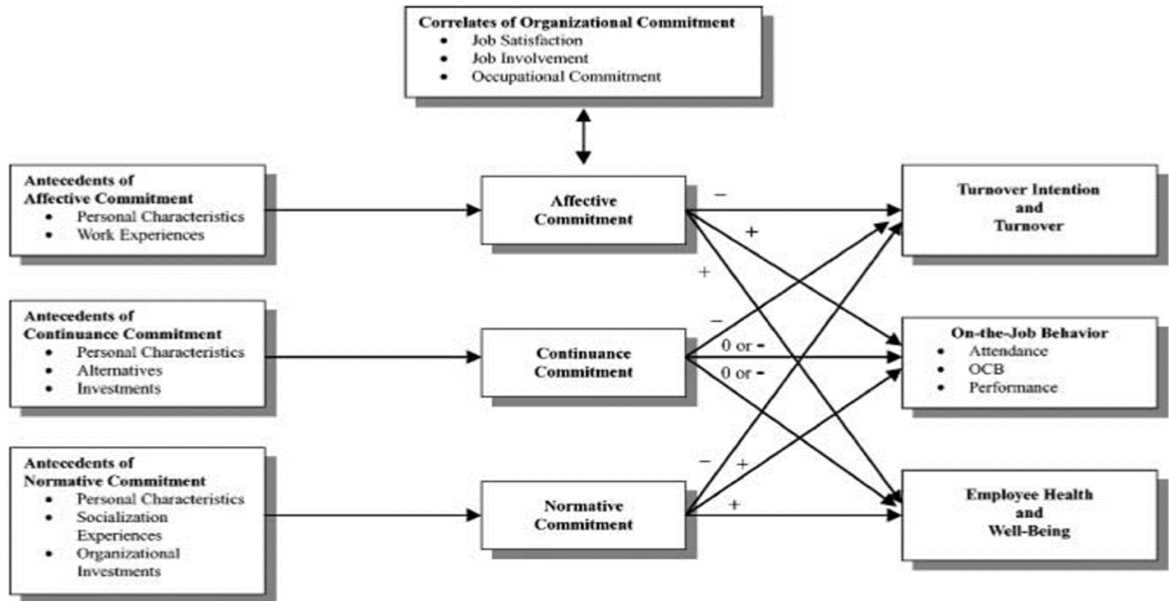


FIG. 1. A Three-Component Model of Organizational Commitment.

Слева на рисунке обозначены генеральные категории переменных, гипотетически вовлечённых в развитие аффективной, нормативной и континуальной приверженностей (их предикторы). Для аффективной

приверженности предикторами являются: черты личности и опыт работы; для континуальной приверженности: черты личности, наличие альтернатив и инвестиции; для нормативной приверженности это черты личности, опыт социализации и инвестиции со стороны организации.

Справа на рисунке – переменные, относящиеся к последствиям приверженности: намерение смены организации и само явление смены организации, рабочее поведение (посещаемость, гражданское организационное поведение (ОСВ), производительность), благополучие и здоровье работника.

Организационная приверженность в целом связана с: удовлетворением от работы, вовлечённостью в работу и с профессиональной приверженностью. Т.е. эти компоненты связаны со всеми тремя формами организационной приверженности.

Важным для развития трёхкомпонентной модели приверженности являлось положение о том, что, хотя все три формы приверженности имеют отрицательную корреляцию со сменой работы, формы приверженности по-разному влияют на другие формы рабочего поведения (посещаемостью, производительностью, ОСВ) [2], [64]. Точнее, аффективная приверженность имеет сильнейшие положительные корреляции с указанными формами рабочего поведения, то же можно сказать и о нормативной приверженности. [64] Континуальная приверженность, напротив, либо не имеет таких связей вообще, либо имеет отрицательную корреляцию с описанными переменными поведения на работе. [2], [79] Данные связи указаны на рисунке стрелочками, где + рядом со стрелочкой означает наличие положительной связи, а – наличие отрицательной связи.

1.1.2 Развитие трёхкомпонентной модели приверженности.

До 2000 года теория организационной приверженности и исследования фокусировались в основном на последствиях от организационной приверженности работника для работодателя. Но с начала 2000х растёт количество исследований, изучающих связи между приверженностью и последствиями приверженности, относящимися к работнику, включая стресс на работе и конфликт между семьёй и работой. Поэтому Meyer и Allen включили

здоровье и благополучие работника в категорию последствий в своей модели приверженности [2].

Некоторые исследователи [6] считают, что аффективная приверженность может сдерживать негативное влияние рабочих стрессоров на здоровье и благополучие работника, когда другие учёные [73] полагают, что высоко приверженные работники переживают больше негативных эмоций и реакций на рабочие стрессоры по сравнению с менее приверженными работниками.

Переменные, которые коррелируют со всеми тремя видами организационной приверженности: удовлетворённости работой, вовлечённость в работу и профессиональная приверженность также являются предметом бурного интереса исследователей и консенсуса в их отношении ещё не достигнуто.

Некоторые исследователи полагают, что удовлетворённость работой, вовлечённость и профессиональная приверженность имеют «аффективный» (эмоциональный) оттенок, лучше всего коррелируют с аффективной организационной приверженностью и, возможно являются её составляющими.[6]

Meyer и Allen, напротив, считают, что, хотя они и коррелируют, удовлетворённость работой, вовлечённость и профессиональная приверженность отличаются от аффективной приверженности к организации [1].

В 1996 Meyer и Allen провели описательный обзор предыдущих исследований, используя шкалу аффективной приверженности, шкалу нормативной приверженности и шкалу континуальной приверженности к организации. Они оценили конструктивную валидность переменных и, соответственно, трёхкомпонентной модели в целом. Они заключили, что результаты пересмотра поддерживают трёхкомпонентную модель, в связи с чем рекомендовали дальнейшее её использование именно с данным перечнем переменных и дальнейшее использование шкал [1].

Когда авторы [1] проводили описательный обзор своей модели, они обнаружили, что было очень мало исследований, сообщающих о корреляциях

между шкалами приверженностей и много исследований о переменных, относящихся к предикторам, последствиям форм приверженности, а также о переменных, связанных с формами приверженности в целом.

К 2002 году исследований, сообщающий о корреляциях между шкалами приверженностей стало больше и появилась потребность собрать и суммировать выводы, касающиеся трёхкомпонентной модели приверженности. Это и было сделано в 2002 году с помощью мета-анализа публикаций [40].

Главным преимуществом мета-анализа 2002 года перед описательным обзором 1996 является корректность к статистическим артефактам и возможность оценить истинные корреляции между конструктами.

Более того, контролируя дисперсию, возникающую из-за ошибок при наборе выборки (исследуя корреляции), авторы смогли определить – значима ли дисперсия какой-то переменной и если да, то попытаться объяснить эту дисперсию. Следовательно, главным было не просто валидизировать шкалы приверженности, а валидизировать и генерализовать всю модель [40].

Это позволило отчасти смягчить ключевые проблемы трёхкомпонентной модели организационной приверженности.

1.1.3 Проблемы трёхкомпонентной модели приверженности

В 1996 году Meyer и Allen выделили 3 ключевые проблемы трёхкомпонентной модели организационной приверженности [1]. Авторы рекомендовали будущим исследователям более подробно рассмотреть следующие вопросы:

1) Силу связи между компонентами приверженности, в особенности между аффективной и нормативной приверженностями.

2) Измерениям по шкале континуальной приверженности

3) Генерализации модели за пределами Северной Америки

Рассмотрим данные проблемы подробнее.

1) Отношения между компонентами приверженности

Аффективная, нормативная и континуальная приверженность – это различные компоненты приверженности [56]. Т.е. между ними есть связь, но это не одно и то же явление, названное разными словами, а разные явления.

В дальнейшем, результаты конфирматорного факторного анализа поддержали это предположение [18]. Тем не менее, исследования, использующие шкалы нормативной, континуальной и аффективной приверженностей, в последующим столкнулись с ненулевыми корреляциями между этими шкалами. Особенно, корреляции между шкалами аффективной и нормативной приверженностей часто достаточно сильные [34].

В самом деле, некоторые исследователи сомневаются в полезности выделения нормативной приверженности как отдельного компонента [34]. Другие оспаривают это и считают, что несмотря на высокую корреляцию, аффективная и нормативная приверженности демонстрируют существенно разные корреляции с другими переменными, выражающими последствия приверженности [40] [68].

В попытке прояснить различия между аффективной и нормативной приверженностями Mueller в 2002 году оценил истинные корреляции между аффективной и нормативной приверженностями и сравнил их корреляции с другими переменными [66]. Более того, чтобы оценить, имела ли ревизия шкалы нормативной приверженности какой-либо эффект на силу отношений между нормативной приверженностью и аффективной приверженностью, были проведены 2 версии анализа – с исходной шкалой нормативной приверженности и с пересмотренной версией шкалы [66].

В результате Mueller обнаружил, что все три формы приверженности статистически достоверно отличаются друг от друга, также, как и достоверно отличаются от удовлетворённости работой, вовлечённости в работу и от профессиональной приверженности. Аффективная и континуальная приверженности коррелируют, как и ожидалось, с их предикторами, но для нормативной приверженности никаких уникальных предикторов выделено не было [66].

Также, как ожидалось, все три формы приверженности имеют отрицательную корреляцию со сменой работы. Аффективная же приверженность имеет сильнейшую корреляцию с последствиями, относящимися к организации (такими как посещаемость, производительность и

ОСВ) и относящимися к работнику (стресс и конфликт между семьёй и работой). Нормативная приверженность также имела связь с этими переменными, но не такую сильную, как аффективная. Континуальная приверженность была либо не связана, либо имела обратную связь с указанными последствиями [66].

2) Измерения по шкале континуальной приверженности. Структура континуальной приверженности – возможно, двухфакторная.

В 1984 Meyer, Allen предложили шкалу континуальной приверженности, состоящую из восьми пунктов. На тот момент эта шкала была наиболее удобным инструментом для измерения приверженности из существующих [42].

Попытки оценить размерность шкалы используя конфирматорный факторный анализ дали смешанные результаты. Некоторые исследования нашли доказательства двухфакторной структуры шкалы континуальной приверженности. Другие полагали, что эти два фактора в общем имели высокие корреляции и объединяли их как один. [40] Следовательно, важно решить – рассматривать континуальную приверженность как одно- или двухфакторный конструкт. И, если это двухфакторный конструкт, то существуют субшкалы. Если же субшкалы существуют, то встаёт вопрос о том, как они относятся к другим конструктам модели приверженности.

3) Генерализация модели за пределами Северной Америки.

Авторы полагали, что шкалы нормативной, аффективной и континуальной приверженностей будут использоваться за пределами Северной Америки [40]. Однако они только обозначили данное направление.

С тех пор использование данных шкал во всём мире возросло. Но возникла проблема: насколько данную модель можно генерализовать? К тому же, количество исследований, проведённых за пределами Северной Америки до недавнего времени было ещё мало. Однако, в последние годы наблюдается тенденция всё большего применения этой модели в различных странах, особенно в китайском страновом контексте [13].

Meyer считает, что нужны исследования о культурных различиях в данной модели, чтобы понять, насколько возможна генерализация. [40] Следует

отметить, что на данный момент модель ещё не генерализирована, хотя исследований в разных культурных контекстах становится всё больше.

Это доказывает актуальность исследования в рамках трёхкомпонентной модели приверженности в российском страновом контексте.

Примером использования модели Мейера и Аллена служат следующие исследования.

Chen, Stokdal было проведено исследование, которое проверяло валидность данной трёхкомпонентной модели в контексте Китая [13]. При этом исследователи опирались на аналогичные работы, проведённые в контексте Южной Кореи и Канады. Отличие от последних стран у работников из Китая в том, что нормативная и аффективная приверженности были значительно выше в Китае, чем в Канаде или Корее, в то время как континуальная приверженность была значительно ниже. Это говорит о том, что уровни каждой из приверженностей зависят не только от предикторов из модели, но и от менталитета работников. Ченг и Стокдал объясняют полученные результаты культурой коллективизма в Китае. Кроме этого, авторами было введено понятие общего уровня приверженности (overall commitment level) на основании того, что было доказано – при повышении одного компонента приверженности повышаются и 2 остальных компонента. Таким образом была показана связь между тремя типами приверженности организации [91].

Однако данные результаты были получены на китайских работниках, в то время как на Канадской выборке были получены другие результаты. К примеру, в то время как в Китае все типы приверженности вместе объясняют 47% дисперсии намерений смены организации, в Канаде приверженности объясняют только 21% [91].

Эти результаты говорят о высокой важности контекста страны, в которой проводится исследование. Также авторы считают, что важным фактором для подобных исследований является профессиональная сфера. Так, данные, полученные на выборке программистов, могут существенно различаться от данных, полученных на выборке медсестёр. Это, к сожалению, показывает, что, хотя 3-х мерная модель и работает, но создать модель, которая бы одинаково

предсказывала намерение сменить организацию, удовлетворённость работой и другие полезные практикам в сфере HR характеристики для разных профессиональных сфер и стран не представляется возможным.

В том же году было проведено исследование в рамках того же китайского странового контекста и трёхкомпонентной модели приверженности. Проверили гипотезы о том, что аффективная приверженность преимущественно связана с производительностью и organizational citizenship behavior(ОСВ) [Chen, Franchesko, 2006]. Второй гипотезой было предположение о том, что нормативная приверженность является модератором отношений между аффективной приверженностью и производительностью [12]. Также авторы полагали, что континуальная приверженность негативно коррелирует с ОСВ. Сразу бросается в глаза схожесть данного исследования с описанным выше, тем более, что они были проведены в один год, но в разных университетах и разными учёными.

В результате работ Chen, Franchesko было выяснено, что аффективная приверженность действительно связана с ОСВ и производительностью, причём чем выше данный вид приверженности, тем выше ОСВ и производительность. Гипотеза о том, что континуальная приверженность имеет негативные корреляции с ОСВ также была подтверждена. При этом континуальная приверженность не влияет на производительность работника. Нормативная приверженность, оказалась предиктором для другой приверженности – на этот раз для аффективной. Нормативная приверженность предопределяет отношения между аффективной приверженностью и ОСВ/производительностью. Авторы объясняют это тем, что, если у работника высокая нормативная приверженность, следовательно, он стремится соответствовать групповым нормам, что и предопределяет его ОСВ и производительность. В то время как работник с низкой нормативной приверженностью не ориентируется на группу, у него выше аффективная приверженность организации, которая обеспечивает высокий уровень как ОСВ, так и производительности [12].

Уже в 2012 году снова был проведен пересмотр теории приверженности [48]. Но на этот раз это касалось не самой трёхкомпонентной модели, которая

уже показала в других исследованиях высокую объяснительную способность, а подхода к изучению приверженности. В исследованиях приверженности в основном делается акцент на стратегии, основанные на взаимодействии переменных (к примеру, регрессионный анализ и т.д.) Меуер же предлагает новый подход к изучению приверженности – личностно-центрированный. При этом подходе важна не группа в целом, а то, как индивид различается, выделяется среди группы индивидов по определённому набору переменных. Важно также понимание соотношения переменных и их работа в границах одного индивида (т.е. интраиндивидуальный подход). Для данной цели применимы такие методы как кластерный анализ, анализ скрытых профилей [48].

Действительно, ещё в 2011 году Morin с соавторами высказал важное замечание относительно методов анализа, базирующихся на переменных [Morin et. all, 2011]. Результаты такого анализа будут синтетические и дадут мало информации о том, как можно объяснить поведение человека в каждом конкретном случае. Кроме того, результаты будут крайне зависимы от выборок – они игнорируют то, что испытуемые могут быть взяты из разных субпопуляций, для которых отношения между переменными разное (а может даже противоположное). Усреднив их значения и сложив, мы не получим ясной картины работы компонентов приверженности. Часто используется только количественный подход к обработке данных, но забывается то, что отношения между переменными могут быть как количественными, так и качественными. Проблему может решить типологизация, создание классификации, разделяющей индивидов по типам.

Таким образом, в настоящее время стоит задача понять, как можно разделить индивидов по типам, в зависимости от того, как их поведение зависит от переменных, а затем сравнивать между собой данные группы.

1.2 Профессиональная приверженность

Профессиональная приверженность – это стремление продолжать свою карьеру в одной и той же профессии, при этом должности могут различаться [44].

Важность и необходимость изучения профессиональной приверженности обусловлена быстрыми изменениями в экономической и профессиональной жизни людей в течение последних десятилетий. Необходимость справляться с неопределённостью и трудностями в рабочей жизни породили то, что многие работники сменили свои фокусы приверженности.

Организации часто используют такие стратегии как сокращение или аутсорсинг, которые могут приводить к снижению чувства безопасности у работников и, следовательно, к переоценке последними своих возможностей. Поэтому работники стараются стать более приверженным к тем аспектам рабочей жизни, над которыми, как им кажется они имеют больше контроля – т.е. стать более приверженными своей профессии (и ориентироваться на неё) [38].

В 1991 году Meyer и Allen в дополнение к трёхкомпонентной модели организационной приверженности предложили трёхкомпонентную модель профессиональной приверженности [41]. Очевидно, что эта модель была поддержана и принята многими исследователями [15], [77] по части валидности и комплексности. В приверженности профессии также были выделены нормативная (НП), аффективная (АП) и континуальная (КП) приверженности.

Согласно Lee человек с высокой аффективной приверженностью профессии сильно идентифицирует себя с профессией и испытывает более позитивные чувства относительно своей профессии, в противоположность человеку с низким уровнем этой формы приверженности [36].

Meyer считает, что континуальная приверженность профессии – это явление, связанное с профессией, которое образуется в результате оценки воспринимаемых человеком недостатков профессии с одной стороны и оценкой возможных затрат на уход из этой профессии в другую [43].

Нормативную приверженность профессии Meyer определял, как чувство долга, обязательство оставаться членом профессионального сообщества [43].

Исследование профессиональной приверженности приобретает огромную значимость, когда исследователь уделяет внимание:

1) Потенциальным отношениям между профессиональной приверженностью и различными переменными, описывающими поведение на работе. [11]; [16]

2) Когда исследование профессиональной приверженности проводится совместно с исследованием организационной приверженности [39]

1.3 Отношения профессиональной и организационной приверженностей:

Одним из наиболее ранних исследований по данной теме было исследование Vallase, проведённое в 1993 году. Автор задавался вопросом, совместимы ли эти два типа приверженности или нет. Данное исследование было мета-анализом 15 работ. В результате удалось обнаружить умеренную положительную связь между организационной и профессиональной приверженностями. Автор также показал переменные, которые влияют на эту связь: 1) это степень профессионализации 2) это позиция работника в организации 3) это форма профессиональной приверженности [89]. Похожие результаты были получены в 2000 году [36].

McAlley полагает, что между профессиональной и организационной приверженностью наблюдается согласованность, т.к. работники считают организацию, в которой они трудятся не потенциально враждебной средой, а средой, которая даёт им возможность проявить свои профессиональные навыки и которая мотивирует их к установлению взаимовыгодных отношений [38].

В соответствии с эмпирической очевидностью положительной взаимосвязи организационной и профессиональной приверженностей, велико число исследований, демонстрирующих, что 3 компонента организационной приверженности сильно связаны с тремя компонентами (нормативным, аффективным, континуальным) профессиональной приверженности [89].

В целом, эти исследования позволяют откинуть сомнения в уместности рассмотрения конструкторов организационной и профессиональной приверженностей как предикторов рабочего поведения. С другой стороны, между данными типами приверженностей существует временное смещение – профессиональная приверженность устанавливается в основном до прихода

человека в организацию, в то время как организационная приверженность формируется в организации. Также различен и процесс формирования этих двух конструктов [86].

Эти результаты крайне важны для работодателей - это позволяет понять, насколько вероятно то, что сотрудник уйдёт из организации. Для этого достаточно измерить его профессиональную и организационную приверженность и модерлирующие факторы. К примеру, если для профессионала организационная приверженность важнее профессиональной, он скорее всего не покинет организацию, даже в том случае, если в организации будут проблемы с его профессиональным развитием [61]. Хотя, т.к. виды приверженности имеют положительную связь - ни в коем случае нельзя делать выводы о том, что человек легко уйдёт из организации, если у него высокая профессиональная приверженность, и останется в организации, если профессиональная приверженность низкая. Дело в том, что у первого наряду с высокой профессиональной приверженностью может быть высокая организационная приверженность, и он надолго останется в организации, в то время как у другого работника наряду с низкой профессиональной приверженностью и организационная приверженность будет низкой, следовательно, он с большей вероятностью покинет организацию.

Но в случае с высокими уровнями обеих приверженностей может наблюдаться организационно – профессиональный конфликт [21]. Т.е. когда для работника развитие в профессии является большой ценностью наряду с привязанностью к организации. И когда, к примеру, человек не может получить достойного профессионального развития в рамках организации, к которой он привязан, возникает организационно-профессиональный конфликт. Таким образом, организационная и профессиональная приверженность несомненно связаны, но не всегда совместимы друг с другом. Однако, последние исследования показали, что, хотя конфликт и может существовать, но далеко не обязательно, что такой конфликт между приверженностями возникает всегда, это скорее частный случай [7]. Валляс предположил, что чаще оба типа приверженности имеют положительные связи [89]. Так, если

профессиональные ожидания и цели профессионально приверженного работника поддерживаются работодателем (что самому работодателю выгодно), то организационная приверженность работника возрастает. В мета-анализе данное предположение было подтверждено [47].

1.4 Направления исследования приверженности.

1.4.1 Профили приверженности.

В 2013 и в 2016 году Meyer et.all вновь произвели ревизию теории приверженности. На этот раз основным положением к этому было то, что исследования в русле теории приверженности должны базироваться на личностно-центрированном подходе [49], [46].

Предшествующий подход к изучению приверженности был обозначен авторами как подход, центрированный на переменных (переменно-центрированный подход). Данный подход хорошо служил исследователям и будет продолжать служить, т.к. авторы продолжают разбираться с комплексными вопросами внедрением множественных компонентов [46]. Более того, в переменно-центрированном подходе постоянно происходит развитие старых и возникновение новых аналитических процедур, что позволяет получать ответы на новые важные вопросы [49]. Введение LGM (моделирование латентного роста) - прекрасный тому пример, LGM позволяет учёным исследовать динамику отношений среди переменных с течением времени [87]. Однако, переменно - центрированный подход также имеет и ограничения и не подходит для решения ряда вопросов, которые уже начинают возникать.

Например, переменно-центрированные стратегии имеют ограниченную силу в выделении комплексных взаимоотношений. Т.к. наши вопросы о комбинациях компонентов и\или объектов приверженности становятся более комплексными, они выходят за пределы возможностей переменно-центрированных аналитических техник. Только одно исследование к настоящему времени оказалось способно выявить трёхмерное взаимодействие среди АП, НП, КП [24].

Как отмечено ранее, задача личностно – центрированного исследования – идентифицировать подгруппы внутри выборки индивидов, которые значимо

отличаются по отношению к комплексным системам переменных [32]. Чтобы иметь максимальную значимость, эти подгруппы должны различаться как количественно, так и качественно [61]. Количественные различия выражаются в том, что относительное значение всех переменных в разных системах отличается друг от друга, в то время, как качественные различия существуют тогда, когда иерархическое упорядочивание баллов по данному набору переменных отличается для какой-то группы по сравнению с другими. Например, если были выделены 3 группы: одна с высокими баллами всех трёх компонентов приверженности (АП, НП, КП), одна со средними баллами всех компонентов и одна с низкими баллами - различия должны быть учтены только количественно. В данном случае преимущество применения личностно-центрированного подхода невелико (хотя эти группы всё ещё могут различаться относительно переменных или ковариаций среди компонентов). Однако, если одна группа имела бы высокие баллы по АП и НП и низкие баллы по КП, а другая – высокие баллы по АП, но низкие баллы НП и КП, различия могут рассматривались качественно. В таких случаях личностно – центрированный подход наиболее полезен.

В 2010 году в Греции Tsoumbris и Xenikou провели исследование, посвящённое выявлению профилей приверженности [85]. Следует отметить, что данное направление в изучении приверженности активно развивается и это далеко не последнее исследование по данной теме.

Профили приверженности – это образование, возникающее на основе конфигурального эффекта трех форм приверженности (NC, AC, CC) и их совместного влияния на результаты работы.

Исследование Tsoumbris и Xenikou базировалось на концепции мультикомпонентной и мультифокусной природе приверженности. Главной целью исследования было создать (используя кластерный анализ) профили приверженности (из различных сочетаний трёх компонентов организационной и профессиональной приверженностей) и проверить их эффект на ключевые результаты работы [85].

Данное исследование было выбрано для подобного рассмотрения из множества других исследований профилей приверженности, т.к. оно включает в себя исследование как организационной, так и профессиональной приверженности.

Tsoumbris и Xenikou называют совокупность профессиональной и организационной приверженностей рабочей приверженностью [85]. Авторы в своей работе руководствовались несколько другими, но схожими с Мейером и Алленом определениями НП, АП и КП.

Определение АП было взято из работы Mowday et. all: АП – это феномен, характеризующийся верой работника в принятые в организации цели и ценности и готовность достигать этих целей и желание продолжать работать в организации [65].

Определение КП было выделено из работы Becker, который полагал, что континуально привержены те работники, которые последовательно вовлечены в выполнение рабочего курса действий в силу того, что они хотят получить некие значимые результаты этих действий, такие как продвижение по службе или повышение заработной платы [5].

По НП авторы придерживались концепции Wiener, который полагал, что это внутреннее нормативное обязательство действовать определённым способом, который соответствует определённым организационным интересам [90].

Исследование концепта профилей приверженности имеет огромное значение, т.к. это предоставляет доказательства теоретического предположения относительно конфигурального эффекта трёх компонентов приверженности [59]. Meyer и Allen убедительно показали, что работники одновременно испытывают чувства, возникающие от этих трёх разных форм приверженностей (нормативная, континуальная и аффективная формы) и авторы предполагали, что каждый работник имеет уникальный профиль приверженности, который отражает степень желаний, потребностей и обязательств по отношению к работе [56]. Somers был среди первых, кто считал, что для нашего лучшего понимания рабочей приверженности нужно исследовать эффекты

взаимодействия компонентов приверженности вместо того, чтобы исследовать прямые эффекты этих компонентов [78]. Главное преимущество использования анализа профилей в изучении приверженностей в том, что мы можем обнаружить взаимодействие и определённую динамику этого взаимодействия среди форм приверженности, так же, как и направление этого взаимодействия, что невозможно выявить в корреляционных исследованиях [40].

Первой теоретической попыткой проверить совокупный эффект трёх компонентов приверженности было исследование, проведённое Meyer в 2001 году, который создал 8 различных профилей приверженности, используя всевозможные комбинации высоких и низких уровней всех трёх форм организационной приверженности [45]. Восемь профилей приверженности ранжировались от высоко приверженного (высокая аффективная, нормативная и континуальная организационная приверженность) до не приверженного (низкая аффективная, нормативная и континуальная приверженности) и между этими профилями были ещё шесть, которые отражали психологическое отношение к организации, базируясь или на какой-либо одной доминирующей форме приверженности (высокая аффективная, низкая нормативная и низкая континуальная организационная приверженность; высокая континуальная и низкие нормативная и аффективная формы организационной приверженности; высокая нормативная и низкие континуальная и аффективная формы организационной приверженности) или на двух доминирующих формах приверженности (высокие аффективная и нормативная и низкая континуальная форма организационной приверженности; высокие аффективная и континуальная формы организационной приверженности в сочетании и низкой нормативной; высокие континуальная и нормативная формы организационной приверженности в сочетании с низкой аффективной) [45].

Большинство корреляционных исследований показали, что АП и НП к организации или к профессии демонстрируют положительные корреляции с желаемыми рабочими результатами [40]; [77], в то время как КП демонстрирует либо отрицательные, либо отсутствие корреляций с ключевыми рабочими результатами [40]; [77]. Meyer и Herscovitch предположили, что сильная

психологическая связь между работником и объектом приверженности возникает на аффективной почве [38], т.е. АП возможно, ослабляется в случае, если комбинируется с высокими континуальной или нормативной приверженностями. Основанием к этому предположению послужило то, что намерения быть приверженным должны быть сильнее, когда они базируются на ясном желании [45].

Однако, исследование профилей приверженности продемонстрировали, что все три компонента приверженности имеют определённый эффект на такие результаты работы как намерение продолжать работать в организации [76], ОСВ и удовлетворение работой [80].

Чтобы исследовать природу взаимодействий среди форм организационной приверженности Johnson, Groff, Taing выдвинули компенсаторную теоретическую модель (против конкурирующей модели), где важным было учитывать тип и объект приверженности. Компенсаторная модель предполагает, что если один тип приверженности высок, то это достаточно для того, чтобы вызывать желаемые рабочие результаты (при соблюдении критерия скоординированности психологического отношения к работе и рабочего поведения) [31].

Синергетическая модель предполагает, что совместные эффекты высоких уровней множественной приверженности (АП, КП, НП) имеют более значимые эффекты на поведение [31]. Соответственно, множественная приверженность сильнее влияет на переменные, описывающие отношение к работе и рабочее поведение.

Модель конкуренции предполагает, что компоненты множественной приверженности работают против друг друга, т.к. составляющие форм приверженности (АП, КП, НП) имеют конфликтующие цели [31].

Gellatly показал, что работники с профилями высоко-приверженные и аффективно-нормативной доминантой имеют самые высокие оценки по намерению остаться работать в организации по сравнению с работниками с аффективной доминантой [24]. Johnson обнаружил, что высокие уровни аффективного и континуального компонентов организационной

приверженности у одного работника были связаны с отсутствием намерения у него сменить организацию [31]. Наконец, Sommers продемонстрировал, что высоко приверженные работники имеют самое сильное намерение остаться в организации по сравнению с работниками с континуально – нормативной или континуальной доминантой, а также в сравнении с не приверженными [81].

На основании этих теоретических предположений и недавних открытий в литературе, посвящённой приверженности, как и на основании доказательств, свидетельствующих, что работники приверженные и организации, и профессии, демонстрируют наиболее благоприятное рабочее поведение [57].

На практике данные результаты могут быть использованы менеджментом относительно контроля поведения и развития желаемого рабочего поведения [63].

1.4.2 Формирование приверженности.

В 2014 году в Швейцарии было проведено исследование, посвящённое предикторам организационной и профессиональной приверженности у молодых работников [67].

Молодые люди сталкиваются с множеством сложностей при переходе от школы к работе. Один из ключевых вопросов для молодёжи – это необходимость быстро приспособиться к их первой работе, научиться эффективно выполнять рабочие задачи и стать членами организации и рабочей группы. Достижение мастерства и социальной интеграции и возможность принимать участие в рабочих инициативах – это предикторы организационной приверженности [4]; [22] и профессиональной приверженности [16]. Профессиональная приверженность также важна, как и организационная и молодые работники должны стать привязанными к своей профессии, т.к. это относится к профессиональным рабочим отношениям [17]. Следовательно, организационная и профессиональная приверженности – это прямые и важные результаты процесса социализации в организации, который зависит в свою очередь от достижения мастерства и социальной интеграции.

Процессы социализации – это динамический процесс обучения, который разворачивается с течением времени и в котором приобретение информации происходит по индивидуальным образцам [70]. Через эти процессы молодые работники постепенно становятся полноценными членами рабочих групп. Следовательно, они достигают социальной интеграции и мастерства – это важные предикторы организационной и профессиональной приверженностей [67].

Результаты исследования (лонгитюд, повторные измерения через полгода) оказались очень интересными (анализ данных методом SEM), т.к. оказалось, что организационная и профессиональная приверженности различаются, но обе эти формы зависят от социальной интеграции [67]. Также было обнаружено, что обе формы приверженности зависят от изменений в социальной интеграции [67]. Это значит, что позитивные изменения в социальной интеграции, которые возникают и развиваются в течение первых рабочих недель обуславливают изменения в приверженности. Время имеет значение в процессе социализации. Оказалось, что соответствие личности профессии является предиктором мастерства, социальной интеграции и профессиональной приверженности, в то время как эффект организационной приверженности опосредован социальной интеграцией [67]. Соответствие личность – профессия – это результат выбора профессии с прямым влиянием на процесс адаптации и качество занятости.

Не удалось обнаружить связи мастерства ни с организационной, ни с профессиональной приверженностью [67].

1.4.3 Мультифокусная аффективная приверженность.

Аффективная приверженность, по мнению Morin и Madore должна быть изучена отдельно [62] и, как было отмечено Stanley, оказывает сильнейшее влияние на эффективность работника и его намерение остаться в организации или сменить её [82].

Аффективная приверженность отражает эмоциональную привязанность к организации, чувство причастности к организации [62].

Для максимального полного изучения аффективной приверженности авторы составили методику, которая позволяет изучить именно этот вид приверженности [62].

Одним из основных преимуществ данной методики является то, что она позволяет изучить аффективную приверженность наиболее комплексно – а именно, в отношении 7 фокусов. Мультифокусная аффективная приверженность – эмоциональная приверженность работника текущей работе, проявляющаяся в 7 фокусах (приверженность организации, непосредственному руководителю, коллегам, клиенту, работе в целом, профессии, карьере) [62].

Так, Meuer выделял приверженность к профессии и к организации, но эти 2 фокуса не совсем полно описывали приверженность в целом. Чтобы описать приверженность к конкретному рабочему месту (рабочей позиции) в целом, Madore и Morin предложили исследовать приверженность к 7 фокусам (объектам) [62]:

Organization (к организации). При высоких баллах по данному показателю работник гордится работой в данной организации, идентифицирует себя с организацией, готов продолжать трудиться в данной компании (даже если рабочая позиция и задачи ему не интересны)

Supervisor (к непосредственному руководителю). Данный тип приверженности отражает готовность человека работать и далее под руководством своего текущего непосредственного руководителя. Следует отметить, что топ-менеджмент организации не имеет отношения к данному типу приверженности (а относится к приверженности к организации в целом). В случае высокой приверженности к непосредственному руководителю работник оценивает его как хорошего человека, с которым приятно работать, разделяет цели и ценности своего руководителя.

Co-workers (к коллегам). Приверженность к коллегам отражает готовность сотрудника продолжать работу в данном коллективе. При высокой степени приверженности к коллегам работник не готов к смене коллектива, т.к. ему нравится работать именно с текущим коллективом, он разделяет их цели и

ценности, возможность общения с коллегами мотивирует сотрудника ходить на работу.

Customer (к клиенту/потребителю). Данный тип приверженности отражает стремление работника делать свою работу как можно лучше и качественнее для того, чтобы удовлетворить запросы и потребности клиента или конечного потребителя продукта. При этом сотрудник отмечает, что для него это является высшей ценностью и смыслом, ради которого он работает. Такой сотрудник не жалеет своих усилий и стремится сделать лучшее, на что способен ради клиента.

Work (к работе в целом). Данный фокус приверженности демонстрирует важность сферы рабочей жизни для человека. Приверженный работе в целом сотрудник выделяет работу как крайне важную сферу своей жизни, может предпочитать работу другим сферам жизни таким как семья и хобби, т.к. основная цель жизни такого человека - реализовать себя в сфере работы. При этом человек не может представить свою жизнь без труда, а материальная мотивация не является главным стимулом к тому, чтобы ходить на работу.

Occupation (к профессии). Приверженность к профессии отражает готовность человека трудиться именно по данной профессии всю оставшуюся жизнь. При этом человек привержен к данной профессии не потому, что отсутствуют альтернативные варианты трудоустройства или данная профессия предполагает высокий уровень материального вознаграждения, а потому, что данная профессия ему интересна. Сюда же входит и приверженность к конкретным рабочим задачам и операциям. Сотруднику настолько интересны его рабочие задачи, что у него не наступает ощущения скуки, напротив, они вызывают у него желание делать их снова и снова. При этом работник может отказываться от повышения, т.к. не хочет выполнять другие задачи. К примеру, инженер может отказаться стать начальником группы, т.к. ему не интересны задачи менеджера, а интересны его задачи на должности инженера.

Career (к карьере). При высоком уровне приверженности к карьере сотрудник стремится к максимально быстрому продвижению по карьерной лестнице. В таком случае его не сильно заботит то, какие задачи ему придется

выполнять на другой должности и не пугает перспектива сменить профессию и даже организацию. Главное в жизни для такого сотрудника – добиться повышения, при этом данный сотрудник строит долгосрочные планы своего карьерного роста.

В настоящее время изучение аффективной приверженности активно продолжается. Так, в 2012 году была создана модель, отражающая связи аффективной приверженностью с выгоранием, т.к. оба эти концепты связаны с эмоциями, получаемыми на работе [35]. В 2016 году эта модель была применена на практике. Причём использовался для этого модифицированный вариант опросника WACMQ – данная модификация опросника позволяет выявить аффективную приверженность работника и получить данные о его профессиональном здоровье [71]. В том же году было показано, что аффективная приверженность является медиатором в связи приверженности менеджмента и того, как работники воспринимают качество рабочего сервиса (в целом похоже на качество дизайна рабочей среды) [28]. А в 2013 году была создана модель мультифокусной приверженности, схожая с моделью организационной приверженности, описанной выше, но включающая в себя дополнительные факторы, влияющие на мультифокусную приверженность [3].

1.4.4 Характеристики дизайна рабочей среды

Morgeson создал полную классификацию характеристик дизайна рабочей среды.

Дизайн рабочей среды – совокупность мотивационных, социальных и характеристик контекста и знания, характерных для данной рабочей позиции в данной организации. [50]

Дизайн рабочей среды напрямую связан с производительностью и эффективностью работника, а также с тем, насколько широкий диапазон задач он может решать [51], [53]. Кроме того, существует ряд исследований, показывающих, что грамотный дизайн рабочей среды существенно повышает мотивацию работника к труду и является одним из способов немонетарной мотивации [23], [25], [19], [27]. К примеру, работник становится более

мотивированным на качественное выполнение своей деятельности в том случае, если рабочие задачи ему интересны [27]. Работодателю выгоднее высокоэффективный работник, который может решать широкий спектр проблем и приспосабливаться к изменяющейся ситуации. Следовательно, изучать и создавать наиболее оптимальную рабочую среду в первую очередь выгодно работодателю [9].

Также было показано, что дизайн рабочей среды должен соответствовать ценностям, присущим представителям определённой профессии [84]. В таком случае как удовлетворённость трудом, так и производительность будут выше [17].

На основе данной классификации им была создана методика для измерения данных характеристик дизайна [52]. Эта методика на настоящий момент представляет собой наиболее полный и универсальный инструмент определения и описания характеристик конкретной рабочей позиции. Для создания классификации авторами было проанализировано 107 различных характеристик работы, которые были ими обнаружены при анализе современных научных статей и системы O*NET. Система O*NET может использоваться как инструмент анализа дизайна рабочей среды, если нет возможности провести опрос представителей профессии [72], [8]. В процессе дальнейшей работы авторы объединили данные характеристики в 18 категорий, которые в свою очередь были объединены в 3 главных категории: характеристики мотивации, социальные характеристики и контекстуальные характеристики [29].

К характеристикам мотивации (это те характеристики среды, благодаря которым работники становятся более мотивированными и удовлетворёнными своим трудом [27], [69]) относятся:

- 1) Характеристики рабочих задач – данные характеристики описывают то, как непосредственно осуществляется рабочий процесс, а также состав и суть конкретных рабочих задач [55].

В характеристики рабочих задач входят несколько шкал [55]:

1. Автономия. Данная шкала отражает то, в какой степени рабочий процесс допускает свободу, независимость. Насколько выражена возможность самостоятельно планировать свою деятельность, принимать решения, выбирать методы выполнения рабочих задач. Т.е. автономия в целом состоит из 3х подвидов автономии: а) автономия в планировании б) автономия в принятии решений в) автономия в выборе средств.
2. Разнообразие задач. Отражает степень, в которой от работника требуется выполнять широкий ассортимент рабочих задач. Предполагается также, что работа, которая предусматривает большее разнообразие задач является более интересной.
3. Значимость задач. Отражает степень влияния деятельности конкретного человека на жизнь других людей (как людей в организации, так и вне её). Люди, чья работа влияет на психологическое и/или физиологическое благополучие окружающих обычно ощущают свои рабочие задачи более значимыми.
4. Целостность задач. Целостность задач отражает степень, в которой рабочие задачи вытекают одна из другой. При этом рабочие задачи должны представлять собой части единого задания. При высокой целостности задач работник способен видеть конечный результат своей деятельности. Работа с более целостными задачами является более интересной (например, портному изготовить целое изделие интереснее, чем раскроить выкройку и передать работу другому).
5. Обратная связь от работы. Отражает степень, в которой сотрудник по результатам своей деятельности может получить информацию о своей эффективности при выполнении рабочих задач. Это не включает обратную связь от других людей, а характеризует скорее наглядность результатов работы. К примеру, человек работает автомехаником. Он получит обратную связь от работы, когда увидит, что сломанная машина, которую он ремонтировал, поехала.

Характеристики знания отражают те знания, навыки и способности, которые требуются от сотрудника для того, чтобы успешно выполнять работу [55].

Состав характеристик знания [55]:

1. Сложность рабочих задач. Отражает степень сложности выполнения рабочих задач. Сложность подразумевается в позитивном смысле. Сложные задачи=интересные, требующие большего развития навыков, более интеллектуально затратные, они позволяют человеку использовать свои знания, проявить себя.
2. Обработка информации. Отражает то, в какой степени работа требует постоянного восприятия и переработки информации. Таким образом, некоторые рабочие позиции можно назвать более когнитивно затратными, чем другие.
3. Решение проблем – степень, в которой от работника требуется предлагать новые идеи, подходы в решении проблем. Этот показатель также отражает повышенные требования к когнитивными процессам, задействованным в процессе работы. Данный показатель включает в себя генерирование уникальных, инновационных идей и решений, выявление и решение нетипичных проблем, предотвращение ошибок. Для всего этого требуется креативность и способность обрабатывать большое количество информации.
4. Разнообразие навыков. Отражает то, в какой степени данная рабочая позиция требует от работника владения разнообразными навыками для успешного выполнения работы. При этом важно отличать разнообразие навыков от разнообразия задач, т.к. разнообразные задачи не всегда требуют разнообразных навыков и наоборот.
5. Специализация. Отражает степень, в которой работа включает в себя выполнение специализированных задач, требующих

специальных знаний и навыков. Специализация отражает глубину знаний и навыков в конкретной области.

Социальные характеристики по Morgeson [55].

1. Социальная поддержка. Отражает степень, в которой на работе есть возможность получать советы и помощь от окружающих коллег, непосредственного руководителя). Также сюда входит возможность установления доверительных отношений на работе. Социальная поддержка необходима для благополучия работника и может даже частично компенсировать другие недостатки рабочей позиции, снижающие мотивацию.
2. Взаимозависимость. Отражает степень, в которой работа данного сотрудника зависит от других (и то, насколько другие работники зависят от работы исследуемого сотрудника). Т.е. взаимозависимость отражает взаимосвязанность рабочих позиций друг с другом.
3. Взаимодействие за пределами организации. Отражает степень, в которой работа требует от работника общаться с людьми, не работающими в данной организации по рабочим вопросам. К примеру, это может быть взаимодействие с партнёрами, потребителями и т.д.
4. Обратная связь от других. Отражает степень, в которой окружающие люди в организации предоставляют работнику информацию о его эффективности на работе. Основные источники такой информации – коллеги и непосредственный руководитель. Также это могут быть клиенты.

В методике это не отражено, но дизайн рабочей команды так же входит в дизайн работы [96].

Характеристики контекста по Morgeson [55].

1. Эргономика. Отражает степень, в которой на рабочем месте имеется возможность работать в удобной позе и посредством физиологически удобных движений.

2. Физические требования. Отражают уровень физической активности и физических усилий, требуемых на рабочем месте. Это похоже на фактор физических требований у Stone, Guental [83], но Morgeson [55] включил в физические требования только физическую активность работника, а ответственность за оборудование и риски для здоровья обозначил как отдельные факторы.
3. Условия работы. Отражают среду, в которой выполняется работа. Эти характеристики включают риски для здоровья, шум, температуру и чистоту рабочей среды – данные характеристики Morgeson [55] почерпнул из более ранних исследований [10]; [20].
4. Использование оборудования. Отражает разнообразие и сложность технологий и оборудования, используемого на работе. Включает ответственность за оборудование.

Стратегия измерений.

Данный метод был построен автором на основе описания характеристик дизайна работы. К каждой характеристике дизайна Morgeson пытался найти уже существующие в научной литературе вопросы. Часто уже существующие вопросы требовали переформулировки. К тому же, для многих характеристик пришлось создавать новые вопросы. В итоге опросник WDQ содержит 50% новых вопросов, 33% переделанных вопроса и 17% вопросов, заимствованных из других методик без изменений. 50% вопросов были взяты без изменений или переделаны из других методик [10], [20], [27], [30], [33], [75], [88].

1.4.5 Изучение приверженности в российском контексте.

Изучения профилей приверженности в РФ не проводилось. Также не было осуществлено исследований, показывающих связь характеристик дизайна рабочей среды и аффективной приверженности. Хотя в 2010 году была опубликована работа, посвящённая связи лояльности персонала и факторов (т.е. свойств, если быть корректнее), характеризующих организацию [101]. Однако в данном исследовании не была применена (хотя бы учтена) трёхкомпонентная

модель, не было ясно о каком фокусе приверженности идёт речь. Кроме того, аффективная приверженность в отдельности не изучалась.

Было проведено исследование (2011) о взаимоотношении организационной и профессиональной приверженности врачей с процессуальной мотивацией их трудовой деятельности [95]. В данном исследовании была применена трёхкомпонентная модель приверженности Meyer и Allen и методика, разработанная данными авторами, что позволяет говорить о том, что данная модель работает в РФ. В российском контексте аффективная приверженность к организации и профессиональная приверженность имеют больше всего связей по отношению к другим приверженностям и в структуре процессуальных и мотивационных характеристик, при этом данные два типа приверженности взаимно независимы [95].

Та же методика Meyer и Allen применялась и ещё в одном отечественном исследовании Германова И.А. (тоже в 2011 году) и было показано, что модель, заложенная в основу методики, работает и для российского контекста [92].

В российском контексте в наибольшей степени была изучена приверженность организации. Доминяк В.И. подробно описал феномен организационной лояльности, показал её предикторы и результаты, проявляющиеся в профессиональной деятельности работника [93]. В 2006 Доминяк В.И. обнаружил, что организационную приверженность можно прогнозировать на основе модели реализации ожиданий работника от своей организации [94].

Ловаков А.В. и Липатов С.А. показали, что приверженность организации связана с тем, идентифицирует человек себя с организацией или нет. Разумеется, в том случае, когда сотрудник идентифицирует себя с организацией у него выше приверженность организации [97]. Следует отметить, что в данном исследовании авторы фактически проверяли определение аффективной приверженности организации, предложенное зарубежными коллегами [26]

Но и тема профессиональной приверженности также была затронута. К примеру, в 2015 году велась разработка методики профессиональной приверженности [98].

Итоги первой главы:

В настоящее время феномен приверженности очень активно изучается как в зарубежной, так и в отечественной организационной психологии, где он представлен как лояльность. Ещё в 80-х годах прошлого века Meyer совместно с Allen предложил трёхкомпонентную модель приверженности, которая включала в себя аффективную, континуальную и нормативную приверженности [42]. Большинство исследований в настоящее время ведётся в рамках данной модели [45], а Meyer по сей день занимается изучением приверженности. В настоящее время наметилась тенденция изучать отдельно каждый из трёх компонентов приверженности [57]. Так, Morin, к примеру, активно занимается изучением аффективной приверженности [56], [57], [58]. В исследованиях с ним участвует и основатель трёхкомпонентной модели Meyer [59] [60]. Доказано, что аффективная приверженность связана с намерением работника продолжить работать в данной организации, выражающимся в положительных эмоциях по отношению к различным фокусам работы [60]. Подробнее о фокусах: Meyer изначально создал свою модель для организационной приверженности, затем распространил её на профессиональную приверженность [1]. Morin же предположил, что приверженность не ограничивается двумя фокусами и добавил ещё 5: приверженность непосредственному руководителю, коллегам, клиенту, работе в целом и карьере [58].

Глава 2. Методы и организация исследования аффективной рабочей приверженности

2.1 Методы исследования

Для эмпирической части исследования были применены 2 методики и анкета.

2.1.1 Анкета.

Была разработана специально для целей исследования и включала в себя простейшие вопросы с целью сбора демографических и биографических данных. Т.к. опрос был анонимным, то в анкете требовалось лишь указать адрес электронной почты для обратной связи. Остальные вопросы были с вариантами ответов и респонденту было нужно лишь выбрать подходящий ответ. Ответы на вопросы позволили собрать данные о поле, возрасте, уровне образования, стаже работы и профессиональной сфере представителей выборки. Ответы на все вопросы анкеты являлись обязательными.

В качестве примера может быть приведён вопрос о профессиональной сфере (предлагалось выбрать один из вариантов ответа):

Профессиональная сфера:

Торговля

Производство (включая ИТ и строительство)

Услуги

Финансы

Исследования

Преподавание

С полной формой анкеты можно ознакомиться в приложении «А»

2.1.2 Методика Фредерика Моргесона «The Work Design Questionnaire» (Дизайн рабочей среды)

В 2006 году Morgeson F. и Hamfray S. на основе имеющихся в исследованиях данных о дизайне работы создали новый инструмент для наиболее полного измерения основных характеристик дизайна рабочей среды

под названием «The Work Design Questionnaire» [55]. Данный опросник был протестирован авторами на выборке, включающей 540 представителей с 243 различных рабочих мест. Опросник показал высокую надёжность, а также конвергентную и дискриминантную валидность [55].

В оригинале методика содержит 77 вопросов – утверждений. Для измерения выраженности свойств Morgeson предложил 5ти бальную шкалу (от 1 до 5), где 1 означало «абсолютно не согласен с утверждением», а 5 – «абсолютно согласен с утверждением». Вопросы были сформулированы в положительном ключе, т.к. это позволило избежать проблем с факторной структурой. Например, «Работа позволяет мне самому спланировать, как я буду её выполнять» вместо «Работа не позволяет мне...» [55].

Однако для пунктов в шкале «Сложность работы» было сделано исключение: «Моя работа простая и незамысловатая» - т.к. такая формулировка легче для понимания.

Для каждой шкалы было подобрано минимум 4 утверждения, для того, чтобы измерение было комплексным. При этом «Автономия» делится на 3 субшкалы: «Автономия в планировании», «Автономия в принятии решений», «Автономия в выборе средств», каждая из которых насчитывает по 3 утверждения. Также «Взаимозависимость» делится на «Взаимозависимость» (работник не может выполнять работу, пока её не выполнят другие) и «Зависимость от других» (зависимость результатов работы от других), каждая из данных субшкал также имеет по 3 утверждения [55].

Перевод и адаптация методики WDQ был осуществлён на кафедре эргономики и инженерной психологии факультета психологии СПбГУ Маничевым С.А.

При выполнении данного исследования использовалась последняя версия, скорректированная Маничевым С.А. в декабре 2016 года. При проведении исследования утверждения были размещены в виде интернет-опроса, где было предложено отметить число по пятибалльной шкале (где 1 было подписано как «абсолютно не согласен», а 5 как «абсолютно согласен»). По сути то же самое, что и в бумажном варианте, но при этом компьютерный вариант имеет

преимущество – при определённых настройках невозможно пропустить вопрос – в противном случае все ответы не будут зачтены.

Для исследования была использована сокращённая версия методики, которая включала в себя 61 утверждение: структура методики сохранилась, был лишь убран последний раздел о характеристиках контекста, т.к. для целей исследования, а именно для построения модели WAC этот раздел не несёт существенной смысловой нагрузки, а опрос и без него получился достаточно объёмным.

Порядок предъявления утверждений был не по шкалам, а в порядке, установленном при адаптации данной методики – это было сделано с целью повышения надёжности результатов.

Примеры утверждений [55]:

«Работа позволяет высказывать свои предложения или проявлять инициативу в процессе ее выполнения.»

«Работа требует постоянного чередования методов работы или переключаться с одной работы на другую.»

«Выполняемые мной задачи оказывают значительное влияние на людей, не работающих в моей организации.»

«Сама трудовая деятельность предоставляет прямую и ясную информацию об эффективности (например, качество и количество) моей деятельности.»

«Работа требует от меня использовать много сложных навыков или навыков высокого уровня.»

Полный бланк методики смотрите в приложении [Приложение «Б»].

Для того, чтобы узнать конкретный балл по каждому из показателей, необходимо сложить баллы по всем ответам, которые относятся к данному показателю, и найти среднее значение. То, какие ответы относятся к какому показателю, указано в ключе.

Так, чтобы узнать балл по характеристике «Автономия в выборе средств», необходимо сложить баллы по ответам на утверждения под номерами 6, 18 и 33. Полученную сумму делим на 3.

2.1.3 Методика WACMQ. (Workplace affective commitment multidimensional questionnaire)

Данный метод был предложен Morin в 2006 году [62]. Автор основывался на трёхкомпонентной теории Meyer, который выделял 3 вида приверженности: аффективная, нормативная и континуальная. Аффективная приверженность, по мнению должна быть изучена отдельно и оказывает сильнейшее влияние на эффективность работника и его намерение остаться в организации или сменить её [62].

Аффективная приверженность отражает эмоциональную привязанность к организации, чувство причастности к организации.

Madore исследовала 17 инструментов исследования приверженности и выбрала из них 57 пунктов для создания новой методики. Далее автор разработала дополнительные пункты так, что для каждого из 8 фокусов было составлено по 12 утверждений. В дальнейшем эксперты из сферы организационной психологии отобрали от 6 до 7 (из 12) утверждений для каждого из фокусов. В итоге методика версии 2006 года насчитывала 49 утверждений для 8 фокусов приверженности [62].

Изначально опросник создавался на французском языке, в дальнейшем был переведён на английский.

В 2009 году Morin, Madore et. all провели анализ факторной структуры методики. В результате выяснилось, что приверженность к рабочим задачам и приверженность к профессии настолько сильно коррелируют, что целесообразнее объединить их в один фокус – приверженность к профессии [58]. В итоге последняя версия методики насчитывает 7 фокусов, каждый из которых подробно описан выше. Также в 2009 году для каждого из 7 фокусов было отобрано по 5 утверждений к максимально высокими факторными нагрузками [58].

В целом методика насчитывает 35 вопросов. Следует отдельно отметить, что методика очень удобна в применении – не требует материальных и временных затрат. В среднем испытуемые справлялись с прохождением

методики всего за 10 минут. Morin также разработал сокращённую версию методики, для прохождения которой достаточно 7 минут и которая состоит из 27 вопросов (по 3-4 вопроса к каждому фокусу приверженности + 3 вопроса о рабочих планах на будущее) [60].

Для исследования была выбрана стандартная версия опросника, состоящая из 35 вопросов. Это было сделано по причине того, что для данной версии были опубликованы факторные нагрузки по каждому вопросу и данные по надёжности. Для сокращённой версии, к сожалению, эти данные пока не опубликованы.

Версия, состоящая из 35 утверждений, была переведена на русский язык впервые, специально для целей данного исследования. В процессе перевода вносились необходимые коррективы как со стороны экспертов в области организационной психологии (чтобы добиться точности передачи смысла утверждений), так и со стороны респондентов, не относящихся к сфере организационной психологии (для того, чтобы сделать опросник понятным для людей, не относящихся к сфере организационной психологии).

Для прохождения опросника испытуемому необходимо отметить одну цифру на шкале от 1 до 7, которая будет выражать степень согласия работника с данным утверждением, где 1 означает «абсолютно не согласен», 4 – «нейтрально», 7 – «абсолютно согласен».

Для данного исследования опрос проводился в форме интернет – опроса. Порядок вопросов и шкала полностью соответствовали бумажной версии, все вопросы устанавливались как обязательные к заполнению.

Обработка ответов проводится в соответствии с ключом.

При этом также необходимо суммировать баллы по вопросам для искомого фокуса приверженности и разделить полученную сумму на 5.

Какие утверждения относятся к каждому из фокусов указано в ключе.

Методика представлена в приложении [Приложение «В»].

2.2 Процедура получения исходных данных

Данные были собраны посредством интернет-опроса (Google-формы). Сбор данных был анонимным, но с обязательным указанием адреса

электронной почты (как для предоставления обратной связи, так и для идентификации участников и недопущения повторного заполнения методики).

Сначала в электронной форме шла анкета, где респонденту предлагалось выбрать вариант ответа. Затем испытуемый отвечал на 61 вопрос методики WDQ. Исследование завершала методика WACMQ.

На рисунке (2) отображён элемент онлайн-опросника.

Рисунок 2. Часть онлайн – опросника.

При заполнении данной формы автоматически создаётся таблица Excel с исходными данными. Однако для математико – статистической обработки исходные данные потребовалось преобразовать:

- 1) По методике WDQ необходимо в соответствии с ключом посчитать баллы у каждого испытуемого по каждой шкале (всё это делалось автоматизировано посредством формул Excel) – именно эти данные использовались для математико – статистической обработки, а не первичные баллы по утверждениям.
- 2) То же было проделано и по каждой шкале WACMQ

3) Были перекодированы в числа номинативные данные анкеты (для расчётов в программе SPSS)

Так, к примеру, женскому полу присвоено номинативное значение 1, а мужскому – 2;

Торговля, производство, услуги, финансы, наука, образование получили значения от 1 до 6 соответственно.

Градации возраста (16-22, 22-32, 32-45, 45-60, от 60) были пронумерованы от 1 до 5, как и градации опыта (до года, от 1 до 3 лет, от 3 до 5 лет, от 5 до 10 лет, от 10 лет).

2.3. Описание выборки исследования

Выборка исследования состояла из 219 человек. Главным критерием отбора в выборку было то, что человек в настоящее время имеет официальную оплачиваемую работу. Соответственно, минимальный возраст испытуемых был 16 лет, а максимальный возраст не был ограничен. В выборку набирались представители обоих полов. К участию в исследовании были приглашены представители самых разных профессий (с целью изучить аффективную приверженность в целом, а не только у представителей одной профессии).

Google – формы позволяют собирать полную статистику по выборке.

В выборке наблюдалось преобладание мужчин - 70% (женщин – 30%). Также большинство респондентов имели высшее образование – 66,5%, среднее образование – 17,8; среднее специальное – 15,7. Опыт работы до года имело 25% респондентов; 22% - от года до 3 лет; 19% - 3-6лет; 18% - 6-10 лет; 16% - более 10 лет. В возрасте от 16 до 22 лет находились 27% выборки; 43% были в возрасте от 22 до 32 лет; 15% - от 32 до 45 лет; 8% - от 45 до 60 лет; 6% - старше 60 лет. В сфере услуг трудилось 28% респондентов, 21% - в сфере образования, 18% - в сфере торговли, 17% - на производстве (включая ИТ и строительство), 9% - в науке и 7 % - в финансовой сфере.

2.4 Математико-статистические методы обработки данных, переменные для обработки в SPSS

После первичной обработки исходных данных (о том, как она проводилась см. в разделе «Исходные данные») данные были импортированы в программу SPSS. Весь математико-статистический анализ для данного исследования проводился с использованием программы SPSS 16.0.

Для статистического анализа были использованы переменные из таблицы (1).

Таблица 1. Переменные для математико – статистической обработки

Номер переменной в SPSS	Имя переменной	Шкала
VAR00001	Приверженность организации	Метрическая
VAR00002	Приверженность руководителю	Метрическая
VAR00003	Приверженность коллегам	Метрическая
VAR00004	Приверженность клиенту	Ранговая
VAR00005	Приверженность работе	Метрическая
VAR00006	Приверженность профессии	Метрическая
VAR00007	Приверженность карьере	Метрическая
VAR00008	Значимость	Метрическая
VAR00009	Сложность	Метрическая
VAR00010	Решение проблем	Метрическая
VAR00011	Сфера	Номинативная
VAR00012	Опыт	Номинативная
VAR00013	Автономия в планировании	Ранговая
VAR00014	Автономия в решениях	Ранговая
VAR00015	Автономия в выборе средств	Ранговая
VAR00016	Разнообразие задач	Ранговая
VAR00017	Целостность задач	Ранговая
VAR00018	Обратная связь	Ранговая
VAR00019	Обработка инфы	Ранговая
VAR00026	Разнообразие навыков	Ранговая

VAR00027	Специализация	Ранговая
VAR00028	Социальная поддержка	Ранговая
VAR00029	Взаимозависимость	Ранговая
VAR00030	Моя зависимость от других	Ранговая
VAR00031	Взаимодействие за пределами	Ранговая
VAR00032	Обратная связь от других	Ранговая
VAR00020	пол	Номинативная
VAR00021	возраст	Номинативная

Данная таблица импортирована из SPSS. Здесь стоит отдельно обратить внимание на последний столбец. В нём представлены переменные, измеренные в трёх разных шкалах: номинативной (Nominal), ранговой (Ordinal) и метрической (Scale). Переменные пол, возраст, опыт работы, сфера работы являются номинативными, что очевидно. В то же время шкала Customer методики WACMQ и все шкалы методики WDQ, кроме «Значимость», «Сложность», «Решение проблем» являются ранговыми переменными, т.к. их распределение существенно отличается от нормального. Те же шкалы, которые обозначены как измеренные в метрической шкале прошли проверку на нормальность.

Первым этапом обработки была проверка переменных на нормальность, для того, чтобы понять, в каких шкалах они измерены и выбрать математическо-статистические методы для дальнейшей обработки. Для проверки на нормальность был использован критерий Колмогорова – Смирнова [99], [100]. Результаты проверки на нормальность описаны выше.

Далее данные необходимо было проверить на надёжность. Для этого был выбран коэффициент Альфа – Кронбаха. Результаты показали высокую согласованность различных пунктов методики внутри шкал. Подробнее результаты данного анализа представлены в разделе «Методы и методики».

Следующим этапом исследования была проверка серии гипотез о влиянии таких факторов как сфера и опыт работы на отдельные типы приверженности и отдельные характеристики дизайна работы. Т.е. сфера и опыт – это факторы

(независимые номинативные переменные), а отдельные шкалы методик WDQ и WQCMQ – зависимые метрические (или ранговые) переменные.

Для проверки данной серии гипотез для метрических зависимых переменных был выбран однофакторный ANOVA (Дисперсионный анализ), а для ранговых зависимых переменных непараметрический аналог для ранговых переменных – Н-Краскала – Уолесса [99], [100]. Результаты анализа описаны в следующей главе. Для шкал WACMQ был проведён Дисперсионный анализ также с возрастом и полом в роли независимых переменных.

Для проверки следующей серии гипотез – о том, связаны ли вообще и о возможности предсказания аффективной приверженности на основе данных по характеристикам дизайна рабочей среды была использована серия методов в несколько этапов.

Для проверки на валидность (т.е. ответа на вопрос: «Есть ли связь между аффективной приверженностью и характеристиками дизайна рабочей среды?») был произведён корреляционный анализ. Т.к. часть переменных была представлена в ранговой шкале, был использован коэффициент корреляции r -Спирмена.

После подтверждения наличия связей между шкалами аффективной приверженности и шкалами дизайна рабочей среды был проведён Множественный регрессионный анализ (МРА) [99], [100]. Проведение данного анализа позволило узнать, насколько аффективная приверженность зависит от дизайна рабочей среды (иными словами, насколько мы можем предсказать аффективную приверженность обладая данными о дизайне рабочей среды). Соответственно, зависимые переменные для данного анализа – шкалы приверженности, а независимые, т.е. предикторы – шкалы дизайне рабочей среды. Использовался метод прямого пошагового отбора, что позволило выделить для каждого фокуса приверженности свой набор характеристик дизайна, которые оказывает на этот фокус максимальное влияние. Также был проведён МРА не только по каждой шкале приверженности, но и по аффективной приверженности в целом. С результатами МРА можно

ознакомиться в следующей главе. Модели, полученные в МРА были проверены на устойчивость путём добавления сторонних переменных.

В итоге была построена модель аффективной приверженности с учётом пола, возраста, сферы профессии, опыта работы и характеристик дизайна работы. Также были выделены профили аффективной приверженности в российском контексте.

Итоги 2 главы:

Для проверки гипотез были отобраны 2 инструмента для сбора данных – WDQ и WACMQ. Если WDQ уже был адаптирован для использования в российском контексте, то WAQMQ был переведён и адаптирован впервые именно для данного исследования.

Выборка составила 219 респондентов из разных профессиональных сфер. Данные были собраны путём интернет – опроса.

Математико – статистическая обработка данных проводилась в несколько этапов: сначала методики были проверены на надёжность и нормальность. Затем были использованы корреляция г-Спирмена, ANOVA, Множественный регрессионный анализ, Факторный анализ, Дискриминантный анализ и Кластерный анализ для проверки гипотез. Подробнее о том, какой метод для проверки каких гипотез был применён смотрите в разделе 2.4 «Математико – статистические методы обработки данных, переменные для обработки в SPSS».

Глава 3. Результаты и обсуждение расширенной модели аффективной приверженности.

3.1 Психометрические характеристики методик.

Для методики WDQ был сделан тест на нормальность распределения данных по каждой из шкал. Распределение не отличается от нормального только для 2х шкал: «Сложность задач» и «Значимость задач». Также для шкалы «Решение проблем» асимптотическая значимость 0,042. Распределение для всех остальных шкал методики существенно отличается от нормального. На данных шкалах присутствует существенная правосторонняя асимметрия (в сторону больших значений). Это может говорить о том, что люди склонны в большей степени положительно оценивать дизайн рабочей среды. В связи с этим, данные шкалы обозначались в дальнейшем как ранговые, а шкалы «Сложность задач» и «Значимость задач» рассматривались как метрические.

Описательные статистики по шкалам методики и данные по тестированию на нормальность (по критерию Колмогорова – Смирнова) приведены в таблице (2).

Таблица 2. Описательные статистики и результаты проверки шкал на нормальность для методики WDQ.

Название шкалы	М	MD	С т а н д . отклонение	Ассиметрия	Экссесс	р-ур.знач. (Колмогоро в а - Смирнова
Автономия в планировании	3,44	3,67	1,10	-0,48	-0,48	0,013
Автономия в решениях	3,64	3,67	1,05	-0,54	-0,44	0,008
Автономия в выборе средств	3,54	3,67	1,10	-0,45	-0,64	0,001
Разнообразие задач	3,52	3,50	0,85	-0,56	0,19	0,02

Значимость задач	3,42	3,50	1,03	-0,38	-0,69	0,058
Целостность задач	3,80	4,0	0,87	-0,51	-0,23	0,006
Обратная связь	3,88	4,0	0,81	-0,51	-0,39	0,001
Сложность задач	3,02	3,0	1,11	0,02	-0,79	0,22
Обработка информации	3,75	4,0	0,97	0,73	0,12	0,021
Решение проблем	3,43	3,5	1,05	-0,45	-0,49	0,042
Разнообразие навыков	3,68	3,75	1,08	-0,71	-0,24	0,002
Специализация	3,43	3,5	1,05	-0,34	-0,68	0,021
Социальная поддержка	3,87	4,0	0,78	-0,73	0,50	0,015
Взаимозависимость	2,90	3,0	1,07	-0,19	-0,78	0,013
Моя зависимость от других	3,20	3,3	0,92	-0,31	-0,32	0,002
Взаимодействие за пределами	3,10	3,3	1,28	-0,22	-1,14	0,008
Обратная связь от других	3,69	3,67	0,95	-0,64	-0,81	0,001

В ходе исследования методика показала достаточно высокую надёжность по всем шкалам, кроме «Моя зависимость от других». С результатами расчета Альфа-Кронбаха можно ознакомиться в таблице (3).

Таблица 3. Результаты тестирования на надёжность.

Название шкалы дизайна	Альфа Кронбаха
Автономия в планировании	0,819
Автономия в решениях	0,798
Автономия в выборе средств	0,814
Разнообразие задач	0,646

Значимость задач	<u>0,809</u>
Целостность задач	<u>0,612</u>
Обратная связь	<u>0,645</u>
Сложность задач	0,571 (без первого вопроса 0,834)
Обработка информации	0,787
Решение проблем	0,803
Разнообразие навыков	0,901
Специализация	0,785
Социальная поддержка	<u>0,665</u>
Взаимозависимость	0,737
Моя зависимость от других	0,544
Взаимодействие за пределами	0,832
Обратная связь от других	0,471 (0,708 без 45 вопроса)

Методика WACMQ также была проверена на нормальность распределения данных по шкалам и на надёжность (внутри шкал)

С нормальностью распределения данных по шкалам у данной методики дела обстоят лучше, чем у методики WDQ. Распределение по всем шкалам существенно не отличается от нормального, за исключением шкалы приверженности к клиенту\потребителю, что видно в таблице (4). Здесь наблюдается правосторонняя асимметрия, что свидетельствует о том, что многие работники стремятся максимально удовлетворить потребности клиента и это является для них сильным мотивационным фактором для того, чтобы ходить на работу – это видно на рисунке (3).

Таблица 4. Описательные статистики и проверка на нормальность шкал методики WACMQ

Название шкалы	M	MD	Станд.отклонение	Ассиметрия	Экссесс	р-ур.знач. (Колмогорова - Смирнова)
Organization	4,76	4,8	1,39	-0,26	-0,56	0,231
Supervisor	4,81	4,8	1,47	-0,30	-0,73	0,085
Co-workers	4,18	4,2	0,87	-0,06	0,11	0,094
Customer	5,54	5,8	1,14	-0,70	0,18	0,025
Work	3,94	4,0	1,42	-0,03	-0,48	0,667
Occupation	4,11	4,2	1,54	-0,02	-0,82	0,307
Career	4,87	5,0	1,48	-0,50	-0,24	0,178

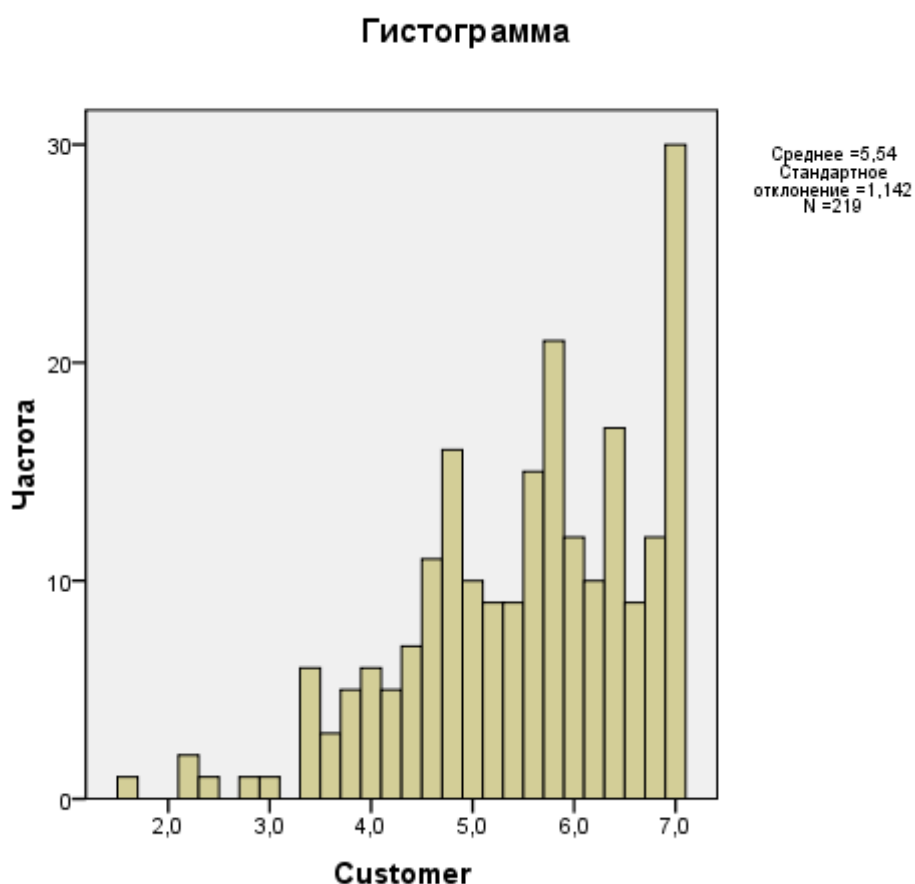


Рисунок 3. Правосторонняя асимметрия по шкале «Приверженность к клиенту»

Проверка на надёжность показала высокую надёжность (Альфа Кронбаха) по каждой из шкал, что показано в таблице (5).

Таблица 5. Альфа Кронбаха по методике WACMQ

Шкалы приверженности (Eng)	Шкалы приверженности (Рус)	А л ь ф а Кронбаха
Organization	К организации	0,807
Supervisor	К непосредственному руководителю	0,85
Co-workers	К коллегам	0,813
Customer	К клиенту\потребителю	0,81
Work	К работе как сфере жизни	0,875
Occupation	К профессии	0,846

3.2. Связь аффективной приверженности и сферы деятельности, пола, возраста и опыта работы

Для проверки данных гипотез использовался дисперсионный анализ. Номинативные переменные (пол, возраст, сфера деятельности, опыт работы) были приняты за независимые переменные, а шкалы аффективной приверженности – за зависимые.

3.2.1 Зависимость приверженности от профессиональной сферы

Не было обнаружено статистически достоверных различий между представителями разных профессий по приверженности к супервизору, коллегам, работе в целом и к построению карьеры – результаты в таблице (6).

Таблица 6. Результаты дисперсионного анализа.

Название шкалы	M	MD	Станд.отклонение	Ассиметрия	Экссесс	S i g . (профессия)
Organization	4,76	4,8	1,39	-0,26	-0,56	0,057
Supervisor	4,81	4,8	1,47	-0,30	-0,73	0,440
Co-workers	4,18	4,2	0,87	-0,06	0,11	0,985
Customer	5,54	5,8	1,14	-0,70	0,18	Н е применим
Work	3,94	4,0	1,42	-0,03	-0,48	0,115
Occupation	4,11	4,2	1,54	-0,02	-0,82	Н е применим
Career	4,87	5,0	1,48	-0,50	-0,24	0,362

При этом не удалось проверить различия между представителями различных профессий для приверженности к профессии, т.к. дисперсионный анализ в данном случае был неприменим из-за значения критерия Ливиня ($p=0,008$).

Различия между представителями различных профессий по приверженности к организации обнаружены на уровне статистической тенденции ($p=0,57$). Попарное сравнение продемонстрировало, что у работников сферы науки приверженность к организации существенно выше, чем у остальных. На рисунке (4) сфера науки обозначена цифрой 5 по оси ординат.

Однофакторный дисперсионный анализ с приверженностью к клиенту в качестве зависимой переменной был неосуществим, т.к. приверженность к клиенту измерена в ранговой шкале. Следовательно, был выполнен анализ с помощью Н-Краскала – Уоллеса. Данный анализ показал, что среди представителей различных профессий нет статистически значимых различий в уровне приверженности к клиенту ($p=0,48$).

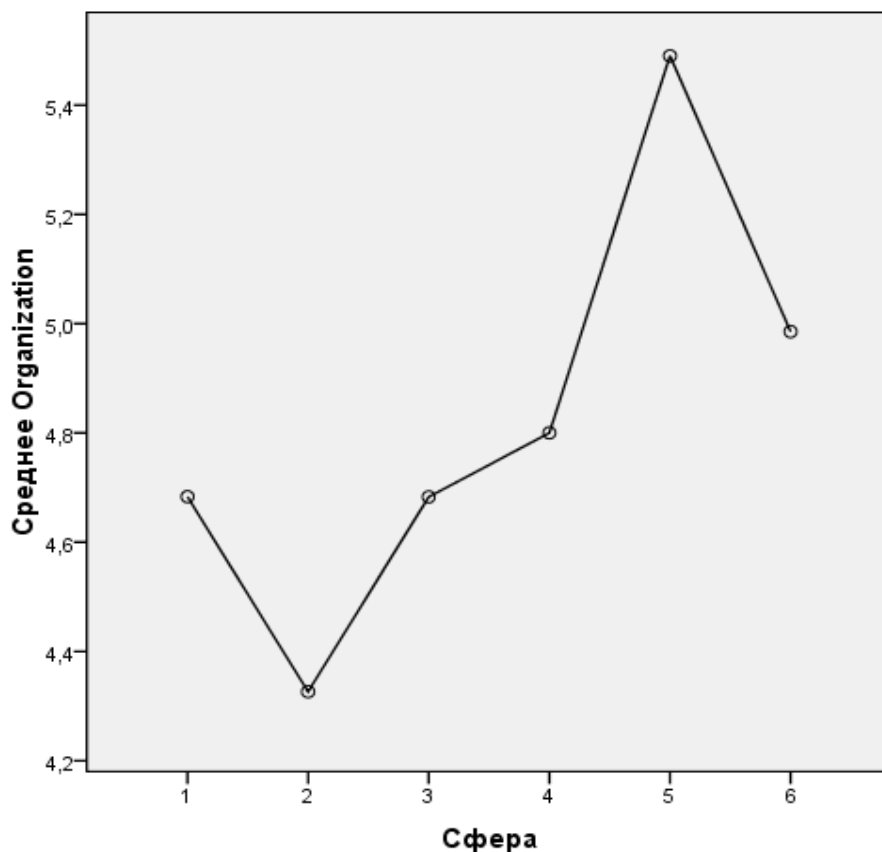


Рисунок4. Отличие работников 5 - науки от работников других сфер: 1 -, 3 -, 4 -, 5 -, 6 - услуг, образования, торговли, производство (включая ИТ и строительство), финансовая.

В связи с тем, что работники сферы науки обладают большей аффективной приверженностью к организации по сравнению с работниками других сфер, было принято решение проверить отличие работников именно данной сферы от представителей всех других сфер вместе взятых.

Для этого также был проведён однофакторный дисперсионный анализ, который показал, что у работников сферы науки статистически достоверно выше не только приверженность к организации ($p=0,01$), но также и приверженность к профессии ($p=0,000$) и работе в целом ($p=0,001$). Результаты представлены в таблице (7).

Таблица 7. Результаты дисперсионного анализа (сравнение представителей сферы науки с представителями других профессий)

Название шкалы (фокус приверженности)	Sig.
Organization	0,01
Supervisor	0,50
Co-workers	0,958
Customer	Не применим
Work	0,001
Occupation	0,000
Career	0,315

3.2.2 Связь приверженности со стажем и возрастом работников

В процессе однофакторного дисперсионного анализа было установлено, что существуют статистически достоверные различия (уровни значимости – в таблице 8) в уровнях приверженности к профессии в зависимости от стажа (опыта) работника ($p=0,025$) (Рисунок 5) и к построению карьеры ($p= 0,018$) (Рисунок 6) в зависимости от стажа (опыта).

Таблица 8. Результаты дисперсионного анализа: статистически достоверные различия между представителями различных возрастов и обладателями различного стажа в уровне приверженности.

Название шкалы	Sig. (стаж)	Sig.(возраст)
Organization	0,258	0,05
Supervisor	0,086	0,485
Co-workers	0,542	0,368
Customer	0,114	0,079
Work	0,096	0,156
Occupation	0,025	0,00
Career	0,018	0,001

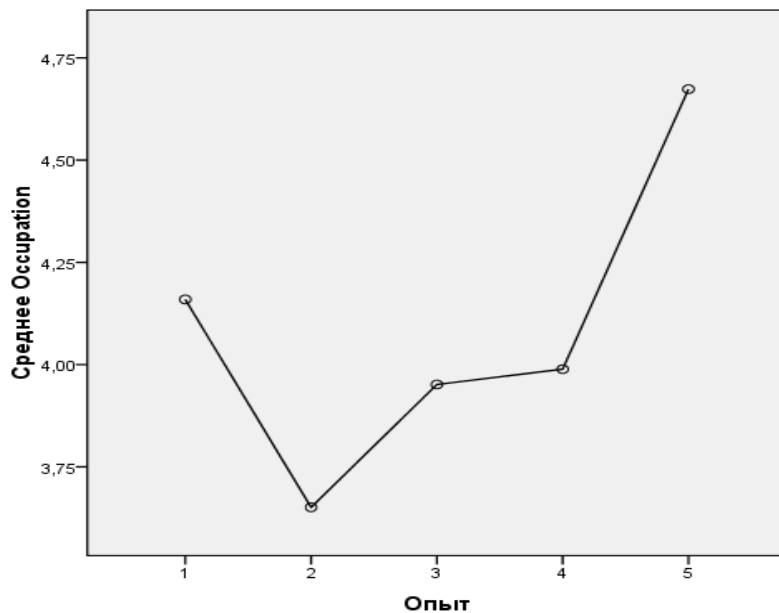


Рисунок 5. Связь приверженности к профессии и опыта (стажа) работы. На оси абсцисс цифрами обозначен опыт: 1=до 1 года, 2=от 1 до 3 лет, 3=от 3 до 5 лет, 4=от 5 до 10 лет, 5=от 10 лет.

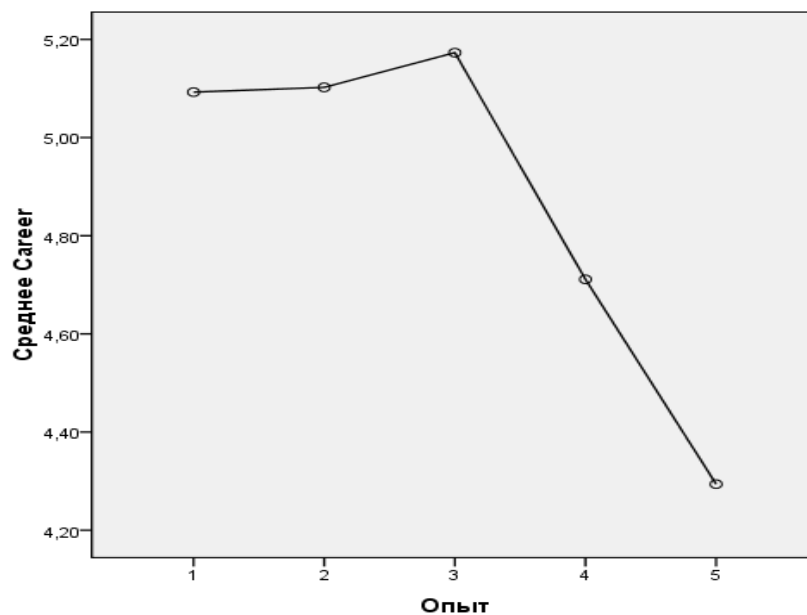


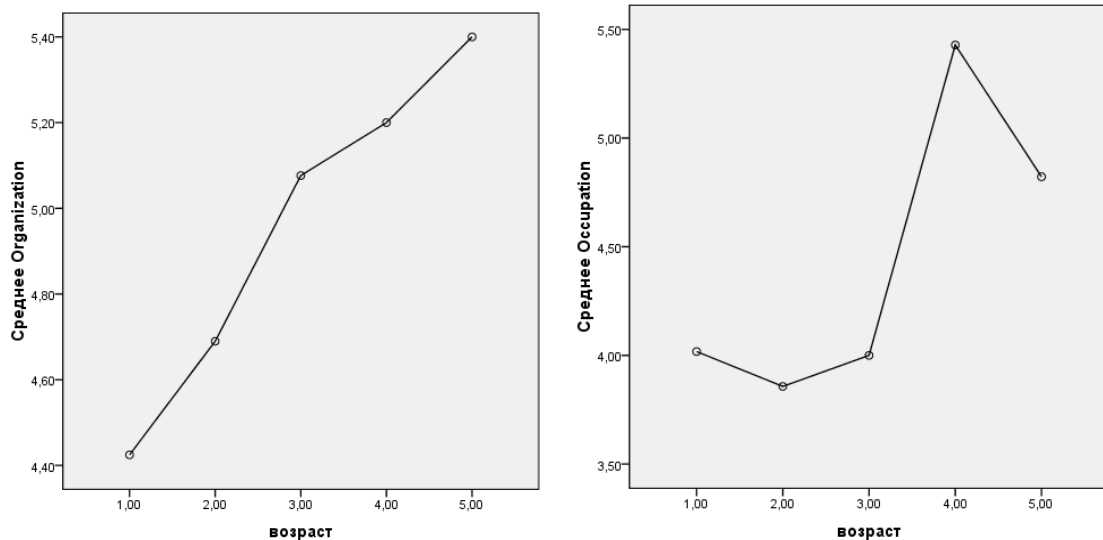
Рисунок 6. Связь приверженности к построению карьеры и опыта (стажа) работы. На оси абсцисс цифрами обозначен опыт: 1=до 1 года, 2=от 1 до 3 лет, 3=от 3 до 5 лет, 4=от 5 до 10 лет, 5=от 10 лет.

Полученные данные показывают, что у тех, чей стаж превышает 10 лет приверженность к профессии значимо выше, чем тех, кто обладает меньшим

стажем. Уровни значимости: $p=0,01$ (при сравнении работников со стажем от 1 года до 3 и работников со стажем свыше 10 лет); $p=0,009$ (сравнение работников со стажем более 10 лет и со стажем от 3 до 5 лет); $p=0,012$ (сравнение работников со стажем более 10 лет и со стажем от 5 до 10 лет). Также приверженность к профессии резко возрастает после 5 лет работы по одной профессии.

Также у тех, чей стаж превышает 10 лет значительно ниже приверженность к построению карьеры, чем у тех, чей стаж составляет менее года ($p=0,004$), от года до 3 лет ($p=0,003$) и от 3 до 5 лет ($p=0,05$). После 5 лет работы стремление к построению карьеры начинает снижаться и ещё через 5 лет достигает минимальных значений.

От возраста зависят те же типы приверженности, что и от опыта работы (что неудивительно) – приверженность к профессии ($p=0,000$) и к построению карьеры ($p=0,001$), к тому же от возраста зависит и приверженность к организации ($p=0,05$) (Рисунок 7).



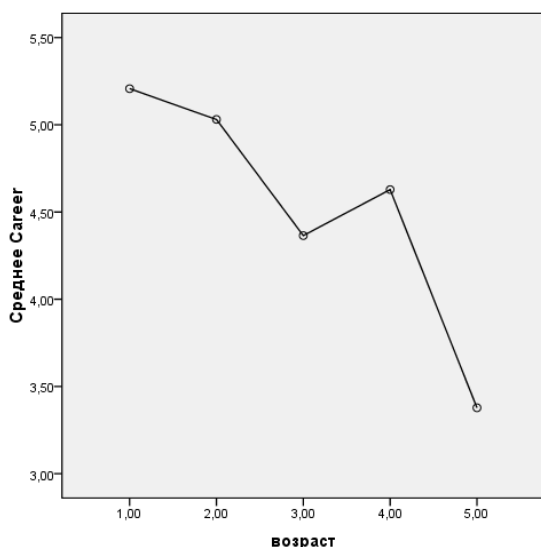


Рисунок 7. Связь приверженности и возраста. Шкала возраста: 1-от 16 до 22 лет, 2-от 23 до 32 лет, 3-от 33 до 45, 4-от 46 до 60, 5-старше 60лет

Попарные сравнения выявили, что приверженность к профессии резко возрастает у работников после 45 лет: приверженность работников 45-60 лет достоверно выше, чем у работников от 16 до 22 лет ($p=0,000$); от 22 до 32 лет ($p=0,000$); от 32 до 45 лет ($p=0,000$). При этом не было обнаружено различий в приверженности к профессии в возрастном промежутке от 16 до 45 лет.

При попарных сравнениях работников разных возрастов по приверженности к построению карьеры было показано, что приверженность к построению карьеры с возрастом постепенно падает. Так, приверженность к построению карьеры у 16-22 летних статистически выше, чем у 32-45 летних ($p=0,008$), а у тех, кому за 60 приверженность ниже, чем у тех, кому от 32 до 45 ($p=0,015$).

Для приверженности к клиенту не обнаружено статистически значимых различий работников, обладающих разным опытом ($p=0,7$) и возрастом ($p=0,5$), что было установлено по результатам анализа Н- Краскела – Уоллеса.

3.2.3 Приверженность работников разного пола

По результатам дисперсионного анализа не обнаружено статистически достоверных различий в приверженности работников к различным фокусам в зависимости от пола (Таблица 9).

Для выявления гипотетической связи приверженности и пола была предпринята ещё одна попытка и проведён дискриминантный анализ.

Дискриминантный анализ позволил оценить возможность предсказания пола на основании данных по уровню приверженности. Точность предсказания при всего двух градациях фактора пол составила 72,6% (27,4% предсказаний были ошибочными). Это показывает, что пол в какой-то степени может быть предсказан на основе данных о приверженности, но процент ошибок достаточно высок.

Таблица 9. Отображение достоверности различий между группами

Введенные/исключенные переменные^{a,b,c,d}

Шаг	Введенные	Лямбда Уилкса							
		Статистика	ст.св1	ст.св2	ст.св3	Точное значение F			
						Статистика	ст.св1	ст.св2	Знач.
1	Organization	,991	1	1	217,000	2,065	1	217,000	,152
2	Work	,977	2	1	217,000	2,538	2	216,000	,081
3	Customer	,970	3	1	217,000	2,228	3	215,000	,086
4	Co-workers	,965	4	1	217,000	1,955	4	214,000	,103
5	Supervisor	,960	5	1	217,000	1,778	5	213,000	,119
6	Occupation	,956	6	1	217,000	1,630	6	212,000	,140
7	Career	,955	7	1	217,000	1,434	7	211,000	,193

На каждом шаге включается переменная, минимизирующая индикатор 'лямбда Уилкса'.

a. Максимальное число шагов равно 14.

b. Минимум частного F-включения равен 0.1

c. Максимум частного F-исключения равен 0.

d. F уровень, толерантность или VIN недостаточны для дальнейших вычислений.

К сожалению, нельзя однозначно говорить о том, что пол и приверженность связаны, т.к. не было обнаружено статистически достоверных различий между группами (мужчинами и женщинами) ни по одной шкале приверженности. Хотя различия между женщинами и мужчинами по

приверженности к работе и к клиенту были выявлены на уровне статистической тенденции.

Учитывая вышесказанное, результаты дискриминантного анализа могут рассматриваться только на уровне статистической тенденции и приведены скорее для ознакомления в таблице (10). Точность предсказания составила 72,6% (что было бы не плохо, если бы между группами имелись статистически достоверные различия).

Таблица 10. Результаты классификации.

Результаты классификации ^а				
	пол	Предсказанная принадлежность к группе		Итого
		1	2	
Исходные Частота	1	158	1	159
	2	59	1	60
%	1	99,4	,6	100,0
	2	98,3	1,7	100,0

а. 72,6% исходных сгруппированных наблюдений классифицировано правильно.

3.2.4 Связи характеристик дизайна работы и сферы деятельности

Однофакторный дисперсионный анализ был произведён для 3х характеристик дизайна, которые соответствуют нормальному распределению: значимость задач, сложность задач и решение проблем и приведён в таблице (11).

Таблица 11. Результаты Дисперсионного анализа

Название шкалы	M	M D	Станд. отклонение	Ассиметрия	Эксцес	S i g (профессия)
Значимость задач	3,4	3,5	1,03	-0,38	-0,69	0,009
	2	0				

Сложность задач	3,0	3,0	1,11	0,02	-0,79	0,01
Решение проблем	3,4	3,5	1,05	-0,45	-0,49	0,00

В результате анализа были обнаружены статистически значимые различия по значимости задач между работников разных сфер ($p=0,009$), т.е. работники разных сфер склонны по-разному воспринимать то, насколько их задачи значимы для общества в целом, насколько их работа меняет жизни других людей. При попарном сравнении выборок было выявлено статистически значимое различие в уровне значимости задач между работниками производства и работниками образования ($p=0,024$). Т.е. работники образования считают свои задачи более важными и значимыми для общества, способными качественно изменить жизни окружающих по сравнению с работниками производственной отрасли.

Также были обнаружены статистически достоверные различия между работниками разных сфер по уровню сложности рабочих задач ($p=0,01$), т.к. работники различных сфер по-разному оценивают сложность выполняемых ими рабочих задач. Попарное сравнение показало, что работники сферы образования статистически достоверно отличаются от работников сферы торговли по сложности выполняемых задач ($p=0,046$), а работники сферы производства отличаются от работников сферы торговли на уровне статистической тенденции ($p=0,055$). Т.е. работники сферы образования и производства оценивают свои должностные задачи как более сложные по сравнению с работниками сферы торговли, которые считают свои рабочие задачи относительно простыми.

Работники разных сфер к тому же статистически достоверно различаются по характеристике решение проблем ($p=0,000$). Другими словами, представителям разных профессий в разной степени приходится сталкиваться на своей работе с проблемными ситуациями, требующими значительных усилий на разрешение.

Попарное сравнение выявило статистически достоверное отличие работников сферы образования от работников производства ($p=0,002$) и услуг ($0,002$) по характеристике решение проблем. Другими словами, по мнению работников образования, они часто сталкиваются со сложными, проблемными ситуациями в своей работе, в то время как работники сфер торговли и производства считают свою рабочую среду менее проблемной.

Далее был произведён анализ на различия среди представителей разных профессий по всем остальным характеристикам дизайна рабочей среды. Т.к. все эти характеристики измерены в ранговой шкале, то был применён непараметрический аналог ANOVA – Н – Краскала – Уоллеса, результаты которого отражены в таблице (12).

Таблица 12. Различия представителей разных профессий по характеристикам дизайна рабочей среды (критерий Краскала – Уоллеса)

Название шкалы	М	М	С т а н д .	Ассиметри	Эксцес	S i g
		D	отклонени	я	с	(Значимост
		е				ь)
Автономия в планировании	3,4 4	3,6 7	1,10	-0,48	-0,48	0,572
Автономия в решениях	3,6 4	3,6 7	1,05	-0,54	-0,44	0,187
Автономия в выборе средств	3,5 4	3,6 7	1,10	-0,45	-0,64	0,256
Разнообразие задач	3,5 2	3,5 0	0,85	-0,56	0,19	0,018
Целостность задач	3,8 0	4,0	0,87	-0,51	-0,23	0,085
Обратная связь	3,8 8	4,0	0,81	-0,51	-0,39	0,152
Обработка информации	3,7 5	4,0	0,97	0,73	0,12	0,000

Разнообразие навыков	3,68	3,75	1,08	-0,71	-0,24	0,068
Специализация	3,43	3,5	1,05	-0,34	-0,68	0,389
Социальная поддержка	3,87	4,0	0,78	-0,73	0,50	0,096
Взаимозависимость	2,90	3,0	1,07	-0,19	-0,78	0,182
Моя зависимость от других	3,20	3,3	0,92	-0,31	-0,32	0,528
Взаимодействие за пределами	3,10	3,3	1,28	-0,22	-1,14	0,010
Обратная связь от других	3,69	3,67	0,95	-0,64	-0,81	0,073

В ходе анализа были показаны статистически достоверные различия в показателях разнообразия задач ($p=0,018$), обработки информации ($p=0,000$) и зависимости от других ($p=0,01$) в зависимости от профессиональной сферы (Таблица 13). При анализе средних можно наблюдать следующие тенденции: работники сфер науки и образования считают свои задачи более разнообразными, чем работники остальных сфер. Обработка информации требуется в сферах финансов и сфере образования в большей степени, чем в остальных сферах (как было отражено работниками). В сферах торговли и образования наблюдается интенсивное взаимодействие с людьми, которые не работают в данной организации, в отличие от производственной сферы, где возможность пообщаться с людьми со стороны по рабочим вопросам гораздо ниже, по мнению самих работников.

Таблица 13. Средние ранги характеристик дизайна работы

Сфера	N	Ср. ранг (обработка информации)	Ср. ранг (разнообразие задач)	Ср. ранг (взаимодействие за пределами организации)
Торговля	36	92,01	99,71	123,81
Производство	38	104,18	97,67	84,12
Услуги	70	99,54	100,51	102,66
Финансы	14	150,68	108,32	104,89
Наука	20	95,22	133,10	114,85
Образование	41	142,35	135,98	133,77
Всего	219			

3.3. Связь приверженности и характеристик дизайна работы

Были обнаружены статистически значимые корреляции как между разными фокусами аффективной приверженности (но не настолько сильные, чтобы считать их одним явлением) (таблица 14), так и между фокусами аффективной приверженности и характеристиками дизайна работы (таблица 15).

Таблица 14. Интеркорреляции шкал приверженности

Корреляции

	Organi zation	Super visor	С о - worke rs	Custo mer	W o r k	Occup ation	Care er
р о Organi Спирм zation ена Корреляции	1,000	,510**	,312**	,229**	,405*	,578**	,019
Знч.	.	,000	,000	,001	,000	,000	,777
Superv isor Корреляции	,510**	1,000	,143*	,224**	,219*	,298**	,038
Знч.	,000	.	,035	,001	,001	,000	,575

Корреляции

	Organi zation	Super visor	C o - worke rs	Custo mer	Wor k	Occup ation	Care er
р о Спирм ена	Organi zation	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т
	1,000	,510**	,312**	,229**	,405*	,578**	,019
		Знч.	.000	.001	.000	.000	,777
	Superv isor	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т
	,510**	1,000	,143*	,224**	,219*	,298**	,038
		Знч.	.035	.157	.000	.000	,719
	C o - worke rs	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т
	,312**	,143*	1,000	,096	,246*	,318**	,024
		Знч.	.000	.157	.000	.000	,719
	Custo mer	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т
	,229**	,224**	,096	1,000	,240*	,242**	,301*
		Знч.	.001	.157	.000	.000	,000
	Work	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т
	,405**	,219**	,246**	,240**	1,000	,552**	,289*
		Знч.	.000	.000	.000	.000	,000
	Occup ation	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т
	,578**	,298**	,318**	,242**	,552*	1,000	-,029
		Знч.	.000	.000	.000	.000	,672
	Career	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т	Коэффициен т
	,019	,038	,024	,301**	,289*	-,029	1,000
		Знч.	,777	,575	,719	.000	.672

** . Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя).

Корреляции

		Organi zation	Super visor	C o - worke rs	Custo mer	Wor k	Occup ation	Care er
р о Спирм ена	Organi zation	1,000	,510**	,312**	,229**	,405*	,578**	,019
	Кoeffициен т корреляции Знч.	.	,000	,000	,001	,000	,000	,777
Сложн ость	Superv isor	,510**	1,000	,143*	,224**	,219*	,298**	,038
	Кoeffициен т корреляции Знч.	.	,000	,000	,001	,000	,000	,777

*. Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя).

Таблица 15. Корреляции шкал приверженности и характеристик дизайна работы

		Organi zation	Super visor	C o - worker s	Custo mer	Work	Occup ation	Care er
р о Спир мена	Значимост	,227**	,158*	,119	,143*	,211*	,235**	,093
	Кoeffициен т корреляции Знч.	,001	,020	,080	,035	,002	,000	,170
Сложн ость	Кoeffициен т корреляции	,174**	,055	-,001	,039	,166*	,303**	-,065
	Знч.	,010	,419	,983	,569	,014	,000	,338
Решение проблем	Кoeffициен т корреляции	,341**	,276**	,217**	,091	,300*	,355**	,126
	Знч.	,000	,000	,001	,178	,000	,000	,062

Корреляции								
		Organi zation	Super visor	C o - worker s	Custo mer	Work	Occup ation	Care er
р о С п и р ь мена	Значимост							
	Коэффициен т	,227**	,158*	,119	,143*	,211*	,235**	,093
	Знч.	,001	,020	,080	,035	,002	,000	,170
	Сложност							
	Коэффициен т	,174**	,055	-,001	,039	,166*	,303**	-,065
	Знч.							
	Автономи я в т							
	Коэффициен т	,197**	,165*	,114	,019	,223*	,307**	,013
	Знч.	,003	,014	,091	,783	,001	,000	,845
	Автономи я в т							
	Коэффициен т	,355**	,237**	,168*	,152*	,312*	,420**	,079
	Знч.	,000	,000	,013	,024	,000	,000	,246
	Автономи я в выборе							
	Коэффициен т	,316**	,217**	,141*	,144*	,255*	,359**	,048
	Знч.	,000	,001	,036	,033	,000	,000	,476
	Разнообра зие задач							
	Коэффициен т	,327**	,275**	,121	,174**	,297*	,306**	,147*
	Знч.	,000	,000	,075	,010	,000	,000	,029
	Целостнос ть задач							
	Коэффициен т	,172*	,251**	,005	,085	,147*	,126	,104
	Знч.	,011	,000	,936	,212	,030	,062	,124

Корреляции									
		Organi zation	Super visor	C o - worker s	Custo mer	Work	Occup ation	Care er	
р о С п и р ь мена	Значимост	Кoeffициен т	,227**	,158*	,119	,143*	,211*	,235**	,093
		корреляции					*		
		Знч.	,001	,020	,080	,035	,002	,000	,170
	Сложност	Кoeffициен т	,174**	,055	-,001	,039	,166*	,303**	-,065
		корреляции							
	Обратная связь	Кoeffициен т	,179**	,253**	,125	,185**	,208*	,231**	,145*
		корреляции				*			
		Знч.	,008	,000	,066	,006	,002	,001	,032
	Обработка инфы	Кoeffициен т	,021	,165*	-,030	-,104	-,008	-,018	,049
		корреляции							
		Знч.	,757	,014	,655	,126	,908	,788	,469
	Разнообра з и е т навыков	Кoeffициен т	,336**	,242**	,153*	,191**	,408*	,469**	,156*
		корреляции				*			
		Знч.	,000	,000	,024	,005	,000	,000	,021
	Специализ ация	Кoeffициен т	,197**	,066	,185**	,054	,208*	,317**	,049
		корреляции					*		
		Знч.	,003	,334	,006	,426	,002	,000	,475
	Социальн а я т поддержка	Кoeffициен т	,402**	,425**	,234**	,184**	,212*	,293**	,013
		корреляции				*			
		Знч.	,000	,000	,000	,006	,002	,000	,845

Корреляции								
		Organi zation	Super visor	C o - worker s	Custo mer	Work	Occup ation	Care er
р о С п и р ь мена	Значимость							
	Коэффициент корреляции	,227**	,158*	,119	,143*	,211*	,235**	,093
	Знч.	,001	,020	,080	,035	,002	,000	,170
	Сложность							
	Коэффициент корреляции	,174**	,055	-,001	,039	,166*	,303**	-,065
	Знч.	,001	,020	,080	,035	,002	,000	,170
	Взаимозав исимость							
	Коэффициент корреляции	-,061	-,054	,036	,072	,229*	,142*	,070
	Знч.	,368	,428	,594	,289	,001	,035	,303
	М о я зависимос ть о т других							
	Коэффициент корреляции	-,143*	-,183**	,003	,044	,037	,019	,058
	Знч.	,034	,007	,971	,514	,583	,775	,392
	Взаимодей ствие за т пределами							
	Коэффициент корреляции	,080	,077	,004	,056	,166*	,136*	,143*
	Знч.	,239	,256	,954	,413	,014	,045	,035
	Обратная связь о т других							
	Коэффициент корреляции	,286**	,427**	,240**	,255**	,265*	,303**	,081
	Знч.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,233

** . Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя).

* . Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя).

Такое количество корреляций говорит о тесной и многогранной связи фокусов аффективной приверженности и характеристик дизайна работы как между собой, так и друг с другом.

3.3 Выделение профилей приверженности

В обзоре литературы показано, что зарубежные авторы много раз выделяли различные профили приверженности, причём делали это в контексте разных стран – и для разных стран результаты получались разными. В российском страновом контексте до настоящего момента не было выделено профилей приверженности. Поэтому было решено провести выделение профилей приверженности для российского контекста. Учитывая множество связей аффективной приверженности с характеристиками дизайна работы было решено включить характеристики дизайна работы в выделение профилей. Таким образом у нас получились профили, в которых объединены работники не только со схожими показателями по приверженности к различным фокусам, но и со схожими характеристиками дизайна работы. Существование таких профилей ещё раз указывает на необходимость включить в модель аффективной приверженности характеристики дизайна работы, т.к. по-видимому, эти концепты неразрывно связаны между собой.

Сначала был проведён факторный анализ в попытке выделить факторы, в которых значительный вклад несли бы как характеристики дизайна работы, так и шкалы приверженности. Однако, таких факторов в ходе факторного анализа выявлено не было (Таблица 16).

Таблица 16. Результаты факторного анализа

Матрица повернутых компонент ^а							
	Компонента						
	1	2	3	4	5	6	7
Organization	,258	,134	,704	,227	-,237	-,010	,062
Supervisor	,125	-,044	,386	,582	-,325	,240	,049
Co-workers	-,026	,054	,692	,062	,070	,002	-,030
Customer	,091	,034	,199	,166	-,038	-,108	,660
Work	,178	,176	,577	,006	,160	-,091	,451
Occupation	,320	,272	,707	,055	,045	-,143	,094
Career	-,006	,004	-,046	-,021	,088	,130	,837
Значимость	,512	,128	,117	,221	,234	,260	,098

Матрица повернутых компонент^а

	Компонента						
	1	2	3	4	5	6	7
Organization	,258	,134	,704	,227	-,237	-,010	,062
Supervisor	,125	-,044	,386	,582	-,325	,240	,049
Сложность	,826	-,067	,056	-,123	-,091	-,181	-,051
Решение проблем	,574	,399	,204	,118	,027	,417	,121
Сфера	,246	,096	,255	-,249	-,044	,464	-,291
Опыт	,298	,140	,031	-,038	-,025	-,644	-,180
Автономия в планировании	,053	,863	,095	,161	,053	-,053	-,079
Автономия в решениях	,273	,794	,197	,192	,025	,083	,089
Автономия в выборе средств	,111	,893	,186	,120	-,067	,082	,017
Разнообразие задач	,623	,333	,131	,201	,048	,324	,187
Целостность задач	,075	,061	-,088	,754	,145	-,233	-,004
Обратная связь	,015	,383	,040	,640	,082	-,085	,107
Обработка инфы	,153	,157	-,203	-,004	-,041	,612	-,132
Разнообразие навыков	,735	,312	,215	,187	,181	,127	,150
Специализация	,708	,094	,118	,097	,250	-,091	-,066
Социальная поддержка	,117	,411	,283	,562	,046	,236	,021
Взаимозависимость	,118	,014	,101	,095	,844	-,044	,049
Моя зависимость от других	,166	,028	-,071	,053	,848	,060	,043
Взаимодействие за пределами	,267	,426	-,134	,103	,194	,378	,192
Обратная связь от других	,159	,220	,294	,579	,112	,245	,140

Метод выделения: Анализ методом главных компонент.

Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.а. Вращение сошлось за 9 итераций.

В связи с полученными неудовлетворительными результатами факторного анализа было принято решение пойти немного другим путём – выделить факторы внутри приверженности (т.к. возможно, шкалы приверженности также

объединяются в некоторые факторы). В результате факторного анализа было выявлено 2 фактора (Таблица 17). При этом первый фактор включал в себя одни шкалы приверженности, а второй – другие (кроме приверженности к работе в целом – она входила в оба фактора).

Таблица 17. Результаты факторного анализа

Объясненная совокупная дисперсия									
Комп онент	Н а ч а л ь н ы е собственные значения			Извлечение суммы квадратов нагрузок			Ротация суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Сумма рный %	Всего	% дисперсии	Сумма рный %	Всего	% дисперсии	Сумма рный %
1	2,720	38,860	38,860	2,720	38,860	38,860	2,448	34,968	34,968
2	1,277	18,246	57,106	1,277	18,246	57,106	1,550	22,138	57,106
3	,887	12,666	69,772						
4	,734	10,490	80,262						
5	,679	9,703	89,965						
6	,397	5,666	95,631						
7	,306	4,369	100,000						

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Факторный анализ выявил 2 фактора, суммарная информативность которых составила 57,1%, что является достаточно высоким показателем (фактор 1 – 34.2%; фактор 2 – 22.1%).

Таблица 18. Матрица компонентов факторов

Повернутая матрица компонентов ^a		
	Компонент	
	1	2
Organization	,844	,088
Supervisor	,612	,022
Co-workers	,587	,030

Customer	,198	,684
Work	,561	,544
Occupation	,803	,168
Career	-,134	,866

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 3 итераций.

Фактор 1. Положительный полюс определяется положительными полюсами переменных приверженность к организации, непосредственному руководителю, коллегам, работе в целом, профессии. Отрицательный полюс не выражен. В данный фактор включены почти все фокусы приверженности – кроме приверженности к клиенту и к построению карьеры. Самые значительные факторные нагрузки приходятся на приверженность организации и профессии (не удивительно, учитывая корреляцию между ними)

Фактор 2. Положительный полюс определяется положительными полюсами переменных приверженность к клиенту, к работе в целом и к построению карьеры. Отрицательный полюс не выражен. Самые значительные факторные нагрузки приходятся на приверженность к построению карьеры и приверженность клиенту\потребителю.

Следует обозначить, что приверженность к работе входит в каждый фактор, хоть и в каждом из них у неё не самый значительный вклад. Вероятно, это связано с тем, что приверженность к работе в целом может выражаться как интегрирующий компонент для всех остальных фокусов приверженности.

Далее дважды был выполнен двухэтапный кластерный анализ (КА). В первый раз в анализ были включены переменные, входящие в Фактор 1: приверженность организации, непосредственному руководителю, коллегам, работе в целом, профессии. Во второй раз в анализ были включены переменные, образующие Фактор 2: приверженность построению карьеры, клиенту, работе в целом. Это позволило выделить кластеры отдельно: для переменных, входящих в первый фактор и переменных, входящих во второй фактор. То есть испытуемый может попадать, к примеру, в первый кластер в

КА, учитывающем переменные из фактора 1 и во второй кластер в КА, учитывающей переменные из фактора 2.

По результатам кластерного анализа по переменным приверженности Фактора 1 (приверженность организации, непосредственному руководителю, коллегам, работе в целом, профессии) было выделено 2 кластера респондентов. В первый кластер попало 146 человек, а во второй – 73 человека (Таблица 19).

При этом респонденты, попавшие в первый кластер, обладают в среднем более низкими значениями по всем шкалам приверженности, чем респонденты, попавшие во второй кластер. Т.е. кластер 1 можно охарактеризовать в целом как «низко приверженные», а кластер 2 – как «высоко приверженные». Здесь имеется в виду приверженность следующим фокусам: организации, непосредственному руководителю, коллегам, работе в целом, профессии. Приверженность клиенту и построению карьеры в данном случае на рассматривается и будет рассмотрена отдельно.

Таблица 19. Кластеры приверженности (фактор 1)

Распределение для кластеров											
		N		%		%		%		%	
				объединенны		общего итога					
				x							
Кластер	1	146		66,7%		66,7%					
	2	73		33,3%		33,3%					
	Объединенный	219		100,0%		100,0%					
Всего		219				100,0%					
Центроиды											
		Organization		Supervisor		Co-workers		Work		Occupation	
		Сигма		Сигма		Сигма		Сигма		Сигма	
		M		M		M		M		M	
		a		a		a		a		a	
Кластер	1	4,0	1,122	4,2	1,336	4,0	,86445	3,4	1,278	3,3	1,254
		863	04	575	38	055		466	15	918	81
Кластер	2	6,1	,73945	5,9	1,054	4,5	,76787	4,9	1,158	5,5	,95439
		041		151	05	151		233	85	507	

Объем	4,7	1,388	4,8	1,472	4,1	,	3,9	1,420	4,1	1,545
иненный	589	14	100	47	753	86588	388	20	114	52

Далее мы проанализировали каждый кластер и выявили, по каким характеристикам контекста различаются представители первого и второго кластеров. Т.е. для каждого кластера выявили характерные именно для него характеристики контекста и их значения.

Для того, чтобы выявить по каким именно показателям и на сколько различаются представители кластеров, был применён t-критерий Стьюдента для независимых выборок (т.к. большинство шкал дизайна работы – порядковые). По результатам анализа было выявлено, что кластеры статистически значимо различаются по большинству шкал дизайна работы: значимость задач ($p=0,001$), сложность задач ($p=0,001$), решение проблем ($p=0,000$), все шкалы автономии ($p=0,000$), разнообразие задач ($p=0,000$), целостность задач ($p=0,002$), обратная связь по результатам работы ($p=0,000$), разнообразие навыков ($p=0,000$), социальная поддержка ($p=0,000$), обратная связь от других ($p=0,000$). Это говорит о том, что у людей с разным дизайном рабочей среды будет разный уровень приверженности. С детальными результатами по t-критерию можно ознакомиться в приложении, т.к. таблица достаточно объёмная [Приложение «Г»]. Далее следует описание для каждого из кластеров – на основе анализа по t-критерию была составлена статистика по каждому показателю дизайна, который имеет достоверные различия для кластеров. Таким образом, можно выделить для каждого из кластеров – какие показатели дизайна для него имеют в среднем более высокие значения, а какие более низкие по сравнению с другим кластером.

Кластер 1. «Низкоприверженные». Для данного кластера, который характеризуется в целом более низкой приверженностью к организации, непосредственному руководителю, коллегам, работе и профессии, характерны следующие показатели по шкалам дизайна (в сравнении со вторым кластером):

Более низкая значимость и сложность выполняемых рабочих задач, низкая степень решения проблем на рабочем месте, низкая автономия в

планировании, возможность самостоятельно принимать решения, самостоятельно выбирать средства и способы решения задач. Также характерно большее однообразие рабочих задач, в то время как их целостность также ниже (тут можно привести в пример работу на конвейере где нужно собирать продукт в коробку). Такие задачи не требуют от представителей данного кластера обилия разнообразных навыков и специализации (по сравнению с кластером 2). Представителям данного кластера сложнее получить обратную связь о качестве своей работы непосредственно в процессе работы или по результатам деятельности, кроме того, они получают и меньшее количество обратной связи от окружающих (коллег, начальства). Социальная поддержка на работе у представителей данного кластера также ниже. Кроме характеристик дизайна по результатам анализа было выявлено, что представители первого кластера статистически значимо отличаются от представителей второго кластера возрастом – они в среднем младше. Все средние отражены в таблице.

Кластер 2. «Высоко приверженные». Для данного кластера, который характеризуется в целом более высокой приверженностью к организации, непосредственному руководителю, коллегам, работе и профессии, характерны следующие показатели по шкалам дизайна (в сравнении с первым кластером):

Более высокая значимость и сложность выполняемых рабочих задач, высокая проблемность рабочей среды, высокая автономия во всём: в планировании, возможность самостоятельно принимать решения, самостоятельно выбирать средства и способы решения задач. Также характерно большее разнообразие рабочих задач, в то время как их целостность выше (тут можно привести в пример работу над экспериментом в научной лаборатории, где необходимо выполнить много разнообразных операций, к тому же исследователь должен иметь представление об эксперименте в целом). Такие задачи требуют от представителей данного кластера обилия разнообразных навыков и специализации (по сравнению с кластером 1, опять же обратимся к примерам исследователя и рабочего-упаковщика). Представителям данного кластера легче получить обратную связь о качестве своей работы непосредственно в процессе работы или по результатам деятельности, кроме

того, они получают и большее количество обратной связи от окружающих (коллег, начальства). Обратимся снова к примеру. Упаковщик не знает, насколько он хорошо упаковал продукт – т.к. обратная связь ему как правило не поступает – коробку забирают в магазин и его работу обычно никак не анализируют и не оценивают. В случае с учёным он, как правило, может сам сделать выводы об успешности эксперимента, к тому же научное сообщество будет анализировать его работу и предоставлять обратную связь. Социальная поддержка на работе у представителей данного кластера выше. Кроме характеристик дизайна по результатам анализа было выявлено, что представители первого кластера статистически значимо отличаются от представителей второго кластера возрастом – они в среднем старше. Все средние отражены в таблице (20).

Таблица 20. Средние значения характеристик дизайна работы для отдельных кластеров приверженности (фактор 1)

Статистика группы					
	Двухэтапный кластерный номер	N	M	Сигма	Ошибка среднего
Значимость	1	146	3,2586	1,08334	,08966
	2	73	3,7637	,82589	,09666
Сложность	1	146	2,8425	1,08645	,08992
	2	73	3,3607	1,07548	,12588
Решение проблем	1	146	3,2003	1,08462	,08976
	2	73	3,8870	,82289	,09631
Автономия в планировании	1	146	3,2580	1,11402	,09220
	2	73	3,7945	1,00405	,11752
Автономия в решениях	1	146	3,3858	1,02810	,08509
	2	73	4,1552	,80715	,09447
Автономия в выборе средств	1	146	3,3128	1,11088	,09194
	2	73	3,9909	,92625	,10841
Разнообразие задач	1	146	3,3408	,89485	,07406
	2	73	3,8767	,63345	,07414
Целостность задач	1	146	3,7009	,85834	,07104

	2	73	4,0913	,83751	,09802
Обратная связь	1	146	3,7306	,81020	,06705
	2	73	4,1826	,72869	,08529
Разнообразие навыков	1	146	3,3818	1,12042	,09273
	2	73	4,2705	,67925	,07950
Специализация	1	146	3,2500	1,05618	,08741
	2	73	3,8014	,94645	,11077
Социальная поддержка	1	146	3,7110	,77407	,06406
	2	73	4,1863	,66444	,07777
Обратная связь от других	1	146	3,5069	,95430	,07898
	2	73	4,0548	,81841	,09579
возраст	1	146	2,0959	,99189	,08209
	2	73	2,4384	1,16650	,13653

По результатам кластерного анализа по переменным приверженности Фактора 2 (приверженность клиенту, работе в целом, построению карьеры) было выделено 2 кластера испытуемых. В первый кластер попало 120 человек, а во второй – 99 человек (Таблица 21).

При этом респонденты, попавшие в первый кластер, характеризуются более высокой приверженностью работе как сфере жизни, приверженностью клиенту и построению карьеры. Т.е. для этих людей работа является самой важной сферой жизни, поэтому они стремятся достичь успеха в продвижении по карьерной лестнице, при этом они стремятся удовлетворить потребности клиента. Данный кластер можно охарактеризовать как «Ориентированные на работу». В то время как второй кластер характеризуется более низкой приверженностью работе в целом, клиенту и построению карьеры. Т.е. для представителей данного кластера работа не является в жизни важной – для них первое место занимают другие сферы жизни – например, семья или хобби. Поэтому не удивительно, что они не стремятся достигать карьерных вершин и не отличаются клиенто-ориентированностью. В целом данный кластер можно описать как «Ориентированные на внерабочую жизнь»

Таблица 21. Кластеры приверженности (фактор 2)

Распределение для кластеров				
		N	% объединенны х	% общего итога
Кластер	1	120	54,8%	54,8%
	2	99	45,2%	45,2%
	Объединенный	219	100,0%	100,0%
Всего		219		100,0%

Центроиды							
		Work		Customer		Career	
		М	Сигма	М	Сигма	М	Сигма
Клас тер	1	4,5133	1,26218	6,3017	,60862	5,4867	1,19093
	2	3,2424	1,28770	4,6101	,93257	4,1152	1,44310
	Объединен.	3,9388	1,42020	5,5370	1,14245	4,8667	1,47596

Для того, чтобы выявить по каким именно показателям и на сколько различаются представители кластеров, был применён t-критерий Стьюдента для независимых выборок. По результатам анализа было выявлено, что кластеры статистически значимо различаются по восьми шкалам дизайна работы: значимость рабочих задач ($p=0,018$), необходимость решения проблем на работе ($p=0,024$), автономия в принятии решений ($p=0,027$), разнообразие задач ($p=0,000$), обратная связь в процессе работы ($p=0,010$), разнообразие навыков ($p=0,000$), социальная поддержка ($p=0,018$), обратная связь от других ($p=0,001$). Следует отметить, что данные кластеры различаются между собой во многом по социальным характеристикам – т.е. характеристикам, связанным с другими людьми – например, значимость задач для других людей (способность улучшить их жизнь), автономия в принятии решений (которая кем-то предоставляется), социальная поддержка, обратная связь от других. С полной таблицей по результатам анализа с использованием t-Стьюдента можно ознакомиться в приложении [Приложение «Г»].

Кластер 1. «Ориентированные на работу». Для данного кластера, который характеризуется в целом более высокой приверженностью работе в целом,

клиенту и построению карьеры характерны следующие показатели по шкалам дизайна (в сравнении со вторым кластером):

Более высокая проблемность рабочей среды, высокая автономия в принятии решений. Они оценивают свои рабочие задачи как значимые, способные изменить к лучшему жизнь клиента\потребителя – отсюда и приверженность клиенту. Для этого кластера характерно более высокое разнообразие как в выполняемых задачах, так и в навыках, необходимых для их выполнения. Работники данного кластера обычно получают больше обратной о качестве выполняемой ими деятельности связи как от самой работы, так и от окружающих – коллег, руководства, клиентов. К тому же им присуще ощущать большую социальную поддержку – в случае необходимости они могут получить помощь и поддержку коллег и начальства.

Кластер 2. «Ориентированные на внерабочую жизнь». Для данного кластера, который характеризуется в целом более низкой приверженностью работе в целом, клиенту и построению карьеры характерны следующие показатели по шкалам дизайна (в сравнении со первым кластером):

Более низкая значимость рабочих задач (они не считают, что их работа может существенно повлиять на чью-то жизнь), меньшее количество проблем и сложных ситуаций в работе, с которыми необходимо справляться, низкая автономия в принятии решений. Для этого кластера характерно более низкое разнообразие выполняемых задач, соответственно и их рабочие навыки более однообразны. Работники данного кластера обычно получают меньше обратной о качестве выполняемой ими деятельности связи как от самой работы, так и от окружающих – коллег, руководства, клиентов. К тому же им присуще ощущать меньшую социальную поддержку – они не рассчитывают на помощь и поддержку со стороны коллег и руководства.

Все данные по средним статистически достоверно различающихся шкал дизайна представлены в таблице (22).

Таблица 22. Средние значения характеристик дизайна работы для отдельных кластеров приверженности (фактор 2)

	Двухэтапный кластерный номер		Среднее	Среднекв. отклонение
	1	2		
Значимость	1	120	3,5771	,97328
	2	99	3,2449	1,07379
Решение проблем	1	120	3,5771	,98134
	2	99	3,2500	1,11518
Автономия в решениях	1	120	3,7833	,93750
	2	99	3,4714	1,10247
Разнообразие задач	1	120	3,7083	,76924
	2	99	3,2904	,89835
Обратная связь	1	120	4,0083	,80203
	2	99	3,7273	,79876
Разнообразие навыков	1	120	3,9333	,93639
	2	99	3,3687	1,16077
Социальная поддержка	1	120	3,9850	,63466
	2	99	3,7293	,89320
Обратная связь от других	1	120	3,8806	,89588
	2	99	3,4579	,95664

3.4. Построение модели аффективной приверженности. Определение возможности прогнозирования уровня приверженности на основе характеристик дизайна работы и выделенных факторов.

Для построения модели приверженности использовался множественный регрессионный анализ. Гипотеза о том, что на основании характеристик дизайна работы в значительной степени можно прогнозировать уровень приверженности была подтверждена для приверженности к: организации, руководителю, коллегам, работе в целом, профессии.

Для приверженностей к карьере и потребителю характеристики дизайна не позволяют составить прогноз, т.к. слишком низкий коэффициент детерминации, т.е. едва ли целесообразно включать характеристики дизайна в модель приверженности к карьере и к потребителю.

Множественный регрессионный анализ (МРА) был выполнен для каждого типа приверженности отдельно и для приверженности в целом. МРА выполнен обратным пошаговым методом.

Сначала в модель были включены только переменные дизайна работы, затем переменные возраста и стажа (для проверки устойчивости модели). Также был выполнен МРА с включением факторов, полученных при факторном анализе. Следует отдавать отчёт, что в данных факторах часть нагрузки (меньшая) приходится и на шкалы приверженности, но если применять фактор к отдельному типу приверженности, то эта часть нагрузки минимальна. Но при включении факторов КМД значительно возрос, что может говорить о том, что мы в значительной степени можем предсказывать приверженность имея оценки по данным факторам. Т.е. нам необходимо сформулировать вопросы, которые были бы валидны для факторов – эти вопросы не такие провокационные, как вопросы WOP (например, «Я ощущаю психологический комфорт при общении на работе» против «Если бы была возможность, я бы предпочёл не работать с моими коллегами»). Такие вопросы можно было бы использовать в организации и на основе их+ на основе данных о дизайне работы составлять достаточно точный прогноз текучести.

Модель приверженности в целом.

МРА был проведён для приверженности в целом (среднее арифметическое суммы фокусов по каждому кандидату). Сначала в модель включались только характеристики дизайна. КМД составил 0,362. Т.е. 36,2% дисперсии общей приверженности можно объяснить следующими характеристиками дизайна работы: обратная связь от других, обработка информации, зависимость от других, взаимозависимость, социальная поддержка, разнообразие навыков.

По результатам МРА было составлено регрессионное уравнение для аффективной приверженности в целом:

Приверженность в целом = 2,638 + 0,283 разнообразие навыков + 0,267 социальная поддержка + 0,126 обратная связь от других + 0,109 взаимозависимость - 0,23 зависимость от других - 0,058 обработка информации.

В таблице (23) приведены коэффициенты для уравнения регрессии.

Таблица 23. Коэффициенты линейной множественной регрессии общей приверженности

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты		
		B	Стд. ошибка	Бета	t	Знач.
12	(Константа)	2,638	0,265		9,93	0
	Обработка информации	-0,058	0,024	-0,13	-2,38	0,018
	Разнообразие навыков	0,283	0,048	0,376	5,89	0
	Социальная поддержка	0,267	0,071	0,253	3,78	0
	Взаимозависимость	0,109	0,054	0,144	2,02	0,044
	Моя зависимость	-0,23	0,063	-0,259	-3,64	0
	Обратная связь от других	0,126	0,061	0,146	2,068	0,04
Зависимая переменная: Общая приверженность						

Построена также регрессионная модель приверженности организации. Включение в модель характеристик дизайна (обработка информации, зависимость от других, социальная поддержка, разнообразие навыков) позволяет объяснить 27,6% дисперсии приверженности к организации (КМД = 0,276).

По результатам МРА было составлено регрессионное уравнение: Приверженность организации = 2,342 + 0,607 социальная поддержка + 0,425 разнообразие навыков -0,385 зависимость от других -0,085 обработка информации.

В таблице (24) приведены коэффициенты для построения уравнения регрессии.

Таблица 24. Коэффициенты линейной множественной регрессии организационной приверженности

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты		
		B	С т д . ошибка	Бета	t	Знч.
11	(Константа)	2,342	0,476		4,92	0
	Обработка информации	-0,085	0,044	-0,112	-1,928	0,05
	Разнообразие навыков	0,425	0,082	0,33	5,158	0
	Социальная поддержка	0,607	0,111	0,337	5,452	0
	Моя зависимость от других	-0,395	0,091	-0,261	-4,319	0
Зависимая переменная: приверженность организации						

Построена далее регрессионная модель приверженности непосредственному руководителю. Включение в модель характеристик дизайна (обратная связь от других, обработка информации, зависимость от других, целостность задач, социальная поддержка, разнообразие навыков, автономия в выборе средств) позволяет объяснить 30,3% дисперсии приверженности непосредственному руководителю (КМД = 0,303).

По результатам МРА было составлено регрессионное уравнение:
 Приверженность непосредственному руководителю = 1,945 - 0,542 моя зависимость от других + 0,364 обратная связь от других + 0,222 разнообразие навыков + 0,214 целостность задач - 0,189 автономия в выборе средств + 0,081 обработка информации

В таблице (25) приведены коэффициенты для построения уравнения регрессии.

Таблица 25. Коэффициенты линейной множественной регрессии приверженности непосредственному руководителю

Модель	Нестандартизованные коэффициенты	Коэффициенты (а)		t	Знач.
		В	Стд. ошибка		
8	(Константа)	1,945	0,556	3,501	0,001
	Автономия в выборе средств	-0,189	0,096	-1,976	0,049
	Целостность задач	0,214	0,102	2,094	0,037
	Обработка информации	0,081	0,046	1,734	0,084
	Разнообразие навыков	0,222	0,096	2,303	0,022
	Социальная поддержка	0,536	0,146	3,668	0
	Моя зависимость от других	-0,542	0,097	-5,565	0
	Обратная связь от других	0,364	0,114	3,194	0,002

Зависимая переменная: Приверженность непосредственному руководителю

Была предпринята попытка также построить регрессионную модель приверженности коллегам. Регрессионное уравнение для расчёта приверженности к коллегам с учётом характеристик дизайна работы создавать не имеет смысла, т.к. КМД составляет всего 0,109, т.е. характеристики дизайна лишь на 10 % объясняют дисперсию признака, а это очень низкая прогностическая способность. Значит, характеристики дизайна рабочей среды

не определяют в значимой степени приверженность к коллегам, а что определяет данный тип приверженности - предстоит выяснить.

В таблице (26) приведены коэффициенты для построения теоретически возможного уравнения регрессии.

Таблица 26. Коэффициенты линейной множественной регрессии приверженности коллегам

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты		
		B	С т д . ошибка	Бета	t	Знч.
10	(Константа)	2,956	0,353		8,381	0
	Целостность задач	-0,122	0,068	-0,123	-1,79	0,075
	Специализация	0,154	0,054	0,187	2,835	0,005
	Социальная поддержка	0,231	0,092	0,206	2,518	0,013
	Взаимодействие за пределами	-0,099	0,047	-0,146	-2,13	0,034
	Обратная связь от других	0,155	0,072	0,169	2,16	0,032
Зависимая переменная.: Приверженность коллегам						

Регрессионная модель для приверженности клиенту была построена, однако эта модель обладает низкой объяснительной способностью. Регрессионное уравнение для расчёта приверженности клиенту с учётом характеристик дизайна работы создавать не имеет смысла, т.к. КМД составляет всего 0,105, т.е. характеристики дизайна лишь на 10 % объясняют дисперсию признака.

В таблице (27) приведены коэффициенты для построения теоретически возможного уравнения регрессии.

Таблица 27. Коэффициенты линейной множественной регрессии приверженности клиенту

Модель		Нестандартизован	Стандартизованн	t	Знч.
		ные коэффициенты	ые коэффициенты		
		B	Стд. ошибок	Бета	
12	(Константа)	3,907	0,408		9,573 0
	Разнообразие задач	0,249	0,098	0,186	2,545 0,012
	Обработка информации	-0,125	0,041	-0,2	-3,03 0,003
	Социальная поддержка	0,282	0,106	0,191	2,675 0,008
Зависимая переменная: Приверженность клиенту					

Построена также регрессионная модель приверженности работе в целом (как сфере жизни). Включение в модель характеристик дизайна (разнообразие навыков, взаимозависимость, моя зависимость от других, обработка информации) позволяет объяснить 20,9% дисперсии приверженности работе в целом (КМД = 0,209).

По результатам МРА было составлено регрессионное уравнение:
 Приверженность организации = 1,89 + 0,419разнообразие навыков + 0,333взаимозависимость - 0,279моя зависимость от других + 0,203автономия в решениях - 0,112обработка информации.

В таблице (28) приведены коэффициенты для построения уравнения регрессии.

Таблица 28. Коэффициенты линейной множественной регрессии приверженности работе в целом

	Нестандартизованн	Стандартизованн
	ые коэффициенты	ые коэффициенты

Модель		В	С т д . ошибка	Бета	t	Знч.
10	(Константа)	1,89	0,428		4,41	0
	Автономия в решениях	0,203	0,1	0,146	2,02	0,044
	Обработка информации	-0,112	0,047	-0,145	-2,36	0,019
	Разнообразие навыков	0,419	0,099	0,318	4,247	0
	Взаимозависимость	0,333	0,103	0,251	3,238	0,001
	Моя зависимость от других	-0,279	0,121	-0,18	-2,30	0,022
Зависимая переменная: приверженность работе как сфере жизни						

Далее была построена регрессионная модель приверженности профессии. Включение в модель характеристик дизайна (разнообразие навыков, автономия в решениях, зависимость от других, взаимозависимость, обработка информации) позволяет объяснить 31,2% дисперсии приверженности профессии (КМД = 0,312).

По результатам МРА было составлено регрессионное уравнение:

Приверженность организации = 1,436 + 0,559разнообразие навыков + 0,382автономия в решениях - 0,275зависимость от других + 0,178взаимозависимость - 0,15обработка информации.

В таблице (29) приведены коэффициенты для построения уравнения регрессии.

Таблица 29. Коэффициенты линейной множественной регрессии приверженности профессии

Модель		Н	е				
		стандартизованные коэффициенты	коэффициенты	Станд.	Бета	t	Знч.
		В	ошибка				
10	(Константа)	1,436	0,434			3,307	0,001

Автономия в решениях	0,382	0,101	0,253	3,765	0
Обработка информации	-0,15	0,048	-0,177	-3,109	0,002
Разнообразие навыков	0,559	0,1	0,39	5,576	0
Взаимозависимость	0,178	0,104	0,123	1,706	0,089
Моя зависимость от других	-0,275	0,123	-0,163	-2,238	0,026
Зависимая переменная приверженность профессии					

Построена также регрессионная модель приверженности организации. Включение в модель характеристик дизайна (обработка информации, зависимость от других, социальная поддержка, разнообразие навыков) позволяет объяснить 27,6% дисперсии приверженности к организации (КМД = 0,276).

По результатам МРА было составлено регрессионное уравнение:
 Приверженность организации = 2,342 + 0,607 социальная поддержка + 0,425 разнообразие навыков -0,385 зависимость от других -0,085 обработка информации.

На основе характеристик дизайна работы не имеет смысла построение регрессионной модели приверженности к построению карьеры, т.к. эти все характеристики дизайна не обладают существенным вкладом в дисперсию переменной и объясняют только 1,6% дисперсии приверженности построению карьеры (КМД=0,016). Регрессионное уравнение при такой низкой объяснительной способности строить не имеет смысла. Следовательно, для данной переменной надо искать какие-то другие характеристики, которые влияют на неё и, по всей видимости, эти характеристики не относятся к дизайну рабочей среды. Есть предположение, что это личностные характеристики работника, но в рамках данной работы оно не рассматривается.

Выводы

По результатам исследования могут быть сформулированы следующие выводы:

1. Проведена проверка психометрических характеристик методик “Work Design Questionnaire” и “Workplace Affective Commitment Multifidimensional Questionnaire”. Была осуществлена проверка на нормальность всех шкал обоих опросников посредством критерия Колмогорова – Смирнова. В результате оказалось, что в методике “Work Design Questionnaire” только 3 шкалы статистически достоверно не отличаются от нормального распределения: значимость задач, сложность задач и решение проблем. В методике “Workplace Affective Commitment Multifidimensional Questionnaire” все шкалы, кроме приверженности клиенту статистически не отличаются от нормального распределения. Проверка на надёжность (внутри шкал) показала, что надёжность у “WDQ” приемлемая – Альфа Кронбаха от 0,55 до 0,9; а у “WACMQ” достаточно высокая – Альфа Кронбаха от 0,8.

2. Частично подтверждена гипотеза о том, что аффективная мультифокусная рабочая приверженность связана с профессиональной сферой, стажем, возрастом и полом работника. От возраста зависят те же типы приверженности, что и от опыта работы – приверженность к профессии ($p=0,000$) и к построению карьеры ($p=0,001$), к тому же от возраста зависит и приверженность к организации ($p=0,05$). Парные сравнения выявили, что приверженность к профессии резко возрастает у работников после 45 лет, а приверженность к построению карьеры с возрастом постепенно падает. Не было обнаружено взаимосвязи приверженности и пола работников.

2. Частично подтверждена гипотеза о том, что шкалы дизайна рабочей среды связаны с профессиональной сферой работника: работники сфер науки и образования считают свои задачи более разнообразными, чем работники остальных сфер, обработка информации требуется в сферах финансов и сфере образования в большей степени, чем в остальных сферах (как было отражено работниками). В сферах торговли и образования наблюдается интенсивное взаимодействие с людьми, которые не работают в данной организации, в

отличии от производственной сферы, где возможность пообщаться с людьми со стороны по рабочим вопросам гораздо ниже.

3. Подтверждена гипотеза о том, что характеристики дизайна рабочей среды связаны со шкалами приверженности. Создана классификация приверженности:

1) по степени приверженности - «высоко приверженные» и «низко приверженные» где работники отличаются по степени выраженности таких шкал приверженности как приверженность организации, руководителю, коллегам, работе в целом, профессии 2) по ориентации работника – «ориентированные на работу и ориентированные на внерабочую жизнь где работники отличаются по степени выраженности таких шкал приверженности как приверженность клиенту, работе в целом, карьере. Каждому из кластеров свойственен свой набор характеристик дизайна рабочей среды. Построены регрессионные модели, связывающие общую аффективную приверженность, приверженность организации, руководителю, коллегам, работе и профессии с характеристиками дизайна рабочей среды (Автономия в планировании, автономия в решениях, автономия в выборе средств, разнообразие задач, значимость задач, целостность задач, обратная связь, сложность задач, обработка информации, решение проблем, разнообразие навыков, специализация, социальная поддержка, взаимозависимость, моя зависимость от других, взаимодействие за пределами, обратная связь от других).

Заключение

Данное исследование представляет собой комплексное и первое в отечественной организационной психологии исследование феномена аффективной мультифокусной приверженности. Все задачи, поставленные в данном исследовании, были выполнены полностью, что отражено в выводах. Следует отметить, что данное исследование имеет большую значимость как для развития теоретических представлений о концепте приверженности, так и для практической организационной психологии.

Данное исследование первым показало связь различных фокусов аффективной приверженности с характеристиками дизайна работы, профессиональной сферой, возрастом и стажем работников. Это позволяет говорить о том, что концепт аффективной приверженности был всесторонне теоретически изучен на выборке отечественных работников. Кроме того, данная работа внесёт вклад в генерализацию модели аффективной приверженности, т.к. разработчик концепта аффективной мультифокусной приверженности получит данные об этом концепте, собранные в российском контексте.

Результаты исследования широко применимы на практике. Во-первых, организационные психологи могут определить группы риска – профессии и возрастные группы, в которых наблюдается спад аффективной приверженности. Во-вторых, практикам будет полезно владеть классификацией профилей аффективной приверженности («высоко приверженные» и «низко приверженные»). А то, какие сотрудники будут преобладать на предприятии зависит от дизайна работы, т.к. приверженность можно в значительной степени предсказать на основе характеристик дизайна рабочей среды. Т.е. если рабочая среда будет обладать одними характеристиками (которые указаны в данной работе), то персонал в организации будет высоко приверженным, если другими – то низко приверженным. Говоря языком практики, если мы хотим снизить текучесть персонала, то необходимо создать определённый дизайн рабочей среды. Какой дизайн является оптимальным для каждого из видов приверженности описано в уравнениях регрессии.

Список литературы

1. Allen N. J., Meyer J. P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity //Journal of vocational behavior. – 1996. – Т. 49. – №. 3. – С. 252-276.
2. Allen N. J., Meyer J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization //Journal of occupational and organizational psychology. – 1990. – Т. 63. – №. 1. – С. 1-18.
3. Askew K., Taing M. U., Johnson R. E. The effects of commitment to multiple foci: An analysis of relative influence and interactions //Human Performance. – 2013. – Т. 26. – №. 3. – С. 171-190.
4. Bauer T. N., Erdogan B. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. – 2011.
5. Becker H. S. Notes on the concept of commitment //American journal of Sociology. – 1960. – Т. 66. – №. 1. – С. 32-40.
6. Begley T. M., Czajka J. M. Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change //Journal of Applied Psychology. – 1993. – Т. 78. – №. 4. – С. 552.
7. Bergin A. J., Jimmieson N. L. Interactive Relationships Among Multiple Dimensions of Professional Commitment: Implications for Stress Outcomes in Lawyers //Journal of Career Development. – 2015. – Т. 42. – №. 6. – С. 493-510.
8. Brannick M. T., Levine E. L., Morgeson F. P. Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management. – Sage, 2007.
9. Champion M. A. et al. Work redesign: Eight obstacles and opportunities //Human Resource Management. – 2005. – Т. 44. – №. 4. – С. 367-390.
10. Champion M. A., McClelland C. L. Interdisciplinary examination of the costs and benefits of enlarged jobs: A job design quasi-experiment //Journal of Applied Psychology. – 1991. – Т. 76. – №. 2. – С. 186.
11. Chang H. T., Chi N. W., Miao M. C. Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model //Journal of Vocational Behavior. – 2007. – Т. 70. – №. 2. – С. 352-368.
12. Chen Z. X., Francesco A. M. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China //Journal of Vocational Behavior. – 2003. – Т. 62. – №. 3. – С. 490-510.

13. Cheng Y., Stockdale M. S. The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context //Journal of Vocational Behavior. – 2003. – T. 62. – №. 3. – C. 465-489.
14. Cohen A. Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment //Human resource management review. – 2007. – T. 17. – №. 3. – C. 336-354.
15. Cohen A. Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis //Academy of management journal. – 1993. – T. 36. – №. 5. – C. 1140-1157.
16. Cohen A. The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models //Human Relations. – 2000. – T. 53. – №. 3. – C. 387-417.
17. Dierdorff E. C., Morgeson F. P. Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values //Personnel Psychology. – 2013. – T. 66. – №. 3. – C. 687-721.
18. Dunham R. B., Grube J. A., Castaneda M. B. Organizational commitment: The utility of an integrative definition //Journal of applied psychology. – 1994. – T. 79. – №. 3. – C. 370.
19. Edwards B. D. et al. Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance //Applied psychology. – 2008. – T. 57. – №. 3. – C. 441-465.
20. Edwards J. R., Scully J. A., Brtek M. D. The measurement of work: Hierarchical representation of the Multimethod Job Design Questionnaire //Personnel Psychology. – 1999. – T. 52. – №. 2. – C. 305-334.
21. Figúeira G. et al. Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: an Exploratory Study Conducted with Teachers //Universitas Psychologica. – 2015. – T. 14. – №. 1. – C. 43-56.
22. Filstad C. Organizational commitment through organizational socialization tactics //Journal of Workplace Learning. – 2011. – T. 23. – №. 6. – C. 376-390.
23. Garg P., Rastogi R. New model of job design: motivating employees' performance //Journal of management Development. – 2006. – T. 25. – №. 6. – C. 572-587.
24. Gellatly I. R., Meyer J. P., Luchak A. A. Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions //Journal of vocational behavior. – 2006. – T. 69. – №. 2. – C. 331-345.
25. Grant A. M. Relational job design and the motivation to make a prosocial difference //Academy of Management Review. – 2007. – T. 32. – №. 2. – C. 393-417.

26. Hackett R. D., Lapierre L. M., Hausdorf P. A. Understanding the links between work commitment constructs //Journal of vocational behavior. – 2001. – T. 58. – №. 3. – C. 392-413.
27. Hackman J. R., Oldham G. R. Motivation through the design of work: Test of a theory // Organizational behavior and human performance. – 1976. – T. 16. – №. 2. – C. 250-279.
28. He P., Murmann S. K., Perdue R. R. Management commitment and employee perceived service quality the mediating role of affective commitment //Journal of Applied Management and Entrepreneurship. – 2012. – T. 17. – №. 3. – C. 79.
29. Humphrey S. E., Nahrgang J. D., Morgeson F. P. Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. – 2007.
30. Idaszak J. R., Drasgow F. A revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a measurement artifact //Journal of Applied Psychology. – 1987. – T. 72. – №. 1. – C. 69.
31. Johnson R. E., Groff K. W., Taing M. U. Nature of the interactions among organizational commitments: complementary, competitive or synergistic? //British Journal of Management. – 2009. – T. 20. – №. 4. – C. 431-447.
32. Kam C. et al. Are commitment profiles stable and predictable? A latent transition analysis // Journal of Management. – 2016. – T. 42. – №. 6. – C. 1462-1490.
33. Karasek R. et al. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics //Journal of occupational health psychology. – 1998. – T. 3. – №. 4. – C. 322.
34. Ko J. W., Price J. L., Mueller C. W. Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea //Journal of applied psychology. – 1997. – T. 82. – №. 6. – C. 961-972.
35. Lapointe É. et al. Workplace affective commitment, emotional labor and burnout: A multiple mediator model //International Journal of Business and Management. – 2012. – T. 7. – №. 1. – C. 3.
36. Lee K., Carswell J. J., Allen N. J. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. – 2000.
37. Mathieu J. E., Zajac D. M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment //Psychological bulletin. – 1990. – T. 108. – №. 2. – C. 171.
38. McAulay B. J., Zeitz G., Blau G. Testing a “push–pull” theory of work commitment among organizational professionals //The Social Science Journal. – 2006. – T. 43. – №. 4. – C. 571-596.

39. McAulay B. J. Work Commitment in a Turbulent Career Environment: Job Insecurity's Effect on Psychological Attachment to Organization and Profession: a Dissertation. – publisher not identified, 1999.
40. Meyer J. P. et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences //Journal of vocational behavior. – 2002. – T. 61. – №. 1. – C. 20-52.
41. Meyer J. P., Allen N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment // Human resource management review. – 1991. – T. 1. – №. 1. – C. 61-89.
42. Meyer J. P., Allen N. J. Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations //Journal of applied psychology. – 1984. – T. 69. – №. 3. – C. 372.
43. Meyer J. P., Allen N. J., Smith C. A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization //Journal of applied psychology. – 1993. – T. 78. – №. 4. – C. 538.
44. Meyer J. P., Espinoza J. A. 10. Occupational commitment //Handbook of Employee Commitment. – 2016. – C. 135.
45. Meyer J. P., Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model //Human resource management review. – 2001. – T. 11. – №. 3. – C. 299-326.
46. Meyer J. P., Morin A. J. S. A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology //Journal of Organizational Behavior. – 2016.
47. Meyer J. P., Morin A. J. S., Vandenberghe C. Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach //Journal of Vocational Behavior. – 2015. – T. 88. – C. 56-72.
48. Meyer J. P., Stanley L. J., Parfyonova N. M. Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles //Journal of Vocational Behavior. – 2012. – T. 80. – №. 1. – C. 1-16.
49. Meyer J. P., Stanley L. J., Vandenberg R. J. A person-centered approach to the study of commitment //Human Resource Management Review. – 2013. – T. 23. – №. 2. – C. 190-202.
50. Morgeson F. P., Campion M. A. Work design //Handbook of psychology. – 2003.
51. Morgeson F. P., Delaney-Klinger K., Hemingway M. A. The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance //Journal of applied psychology. – 2005. – T. 90. – №. 2. – C. 399.
52. Morgeson F. P., Dierdorff E. C. Work analysis: From technique to theory //APA handbook of industrial and organizational psychology. – 2011. – T. 2. – C. 3-41.

53. Morgeson F. P., Dierdorff E. C., Hmurovic J. L. Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context //Journal of Organizational Behavior. – 2010. – T. 31. – №. 2–3. – C. 351-360.
54. Morgeson F. P., Humphrey S. E. Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design //Research in personnel and human resources management. – Emerald Group Publishing Limited, 2008. – C. 39-91.
55. Morgeson F. P., Humphrey S. E. The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work //Journal of applied psychology. – 2006. – T. 91. – №. 6. – C. 1321.
56. Morin A. J. S. et al. A multifoci person-centered perspective on workplace affective commitment: A latent profile/factor mixture analysis //Organizational Research Methods. – 2011. – T. 14. – №. 1. – C. 58-90.
57. Morin A. J. S. et al. Affective commitment and citizenship behaviors across multiple foci // Journal of Managerial Psychology. – 2011. – T. 26. – №. 8. – C. 716-738.
58. Morin A. J. S. et al. Multiple Targets of workplace affective commitment: Factor structure and measurement invariance of the workplace affective commitment multidimensional questionnaire // Advances in psychology research. – 2009. – T. 59. – №. 1. – C. 45-75.
59. Morin A. J. S. et al. Multiple-group analysis of similarity in latent profile solutions // Organizational Research Methods. – 2016. – T. 19. – №. 2. – C. 231-254.
60. Morin A. J. S. et al. Probing into commitment's nonlinear relationships to work outcomes // Journal of Managerial Psychology. – 2013. – T. 28. – №. 2. – C. 202-223.
61. Morin A. J. S. et al. Profiles of dual commitment to the occupation and organization: Relations to well-being and turnover intentions //Asia Pacific Journal of Management. – 2015. – T. 32. – №. 3. – C. 717-744.
62. Morin A. J. S. et al. The workplace affective commitment multidimensional questionnaire: factor structure and measurement invariance //International Journal of Psychology Research. – 2009. – T. 4. – №. 3/4. – C. 307-344.
63. Morin A. J. S., Marsh H. W. Disentangling shape from level effects in person-centered analyses: An illustration based on university teachers' multidimensional profiles of effectiveness //Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal. – 2015. – T. 22. – №. 1. – C. 39-59.
64. Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M. Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. – Academic press, 2013.

65. Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W. The measurement of organizational commitment // *Journal of vocational behavior*. – 1979. – T. 14. – №. 2. – C. 224-247.
66. Mueller C. W. et al. The effects of group racial composition on job satisfaction, organizational commitment, and career commitment the case of teachers // *Work and Occupations*. – 1999. – T. 26. – №. 2. – C. 187-219.
67. Nägele C., Neuenschwander M. P. Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers // *Journal of Vocational Behavior*. – 2014. – T. 85. – №. 3. – C. 385-393.
68. Nahrgang J. D., Morgeson F. P., Hofmann D. A. Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. – 2011.
69. Oldham G. R., Hackman J. R. Not what it was and not what it will be: The future of job design research // *Journal of organizational behavior*. – 2010. – T. 31. – №. 2-3. – C. 463-479.
70. Ostroff C., Kozlowski S. W. J. Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition // *Personnel psychology*. – 1992. – T. 45. – №. 4. – C. 849-874.
71. Perreira T., Berta W. USING FOCUS GROUPS TO MODIFY THE WORKPLACE AFFECTIVE COMMITMENT MULTIDIMENSIONAL QUESTIONNAIRE (WACMQ) FOR USE IN HEALTH CARE // *Journal of Health and Human Services Administration*. – 2016. – T. 39. – №. 3. – C. 407.
72. Peterson N. G. et al. Understanding work using the Occupational Information Network (O*NET): Implications for practice and research // *Personnel Psychology*. – 2001. – T. 54. – №. 2. – C. 451-492.
73. Reilly N. P. Exploring a Paradox: Commitment as a Moderator of the Stressor–Burnout Relationship // *Journal of Applied Social Psychology*. – 1994. – T. 24. – №. 5. – C. 397-414.
74. Shaw J. D., Delery J. E., Abdulla M. H. A. Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country // *Journal of Business Research*. – 2003. – T. 56. – №. 12. – C. 1021-1030.
75. Sims H. P., Manz C. C. *Company of heroes: Unleashing the power of self-leadership*. – New York, NY : Wiley, 1996.
76. Sinclair R. R. et al. Performance differences among four organizational commitment profiles // *Journal of Applied Psychology*. – 2005. – T. 90. – №. 6. – C. 1280.
77. Snape E., Redman T. An evaluation of a three-component model of occupational commitment: dimensionality and consequences among United Kingdom human resource management specialists // *Journal of Applied Psychology*. – 2003. – T. 88. – №. 1. – C. 152.

78. Somers M. J. Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects //Journal of organizational Behavior. – 1995. – T. 16. – №. 1. – C. 49-58.
79. Somers M. J. Patterns of attachment to organizations: Commitment profiles and work outcomes //Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2010. – T. 83. – №. 2. – C. 443-453.
80. Somers M. J. The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal //Journal of Vocational Behavior. – 2009. – T. 74. – №. 1. – C. 75-81.
81. Somers M., Birnbaum D. Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal, and job performance //Personnel Administration. – 2000. – T. 29. – №. 3. – C. 353-366.
82. Stanley L. et al. Commitment profiles and employee turnover //Journal of Vocational Behavior. – 2013. – T. 82. – №. 3. – C. 176-187.
83. Stone E. F., Gueutal H. G. An empirical derivation of the dimensions along which characteristics of jobs are perceived //Academy of Management Journal. – 1985. – T. 28. – №. 2. – C. 376-396.
84. Taylor G. Hackman And Oldham's Job Characteristics Model //Teaching Business & Economics. – 2015. – T. 19. – №. 2. – C. 7.
85. Tsoumbri P., Xenikou A. Commitment profiles: The configural effect of the forms and foci of commitment on work outcomes //Journal of Vocational Behavior. – 2010. – T. 77. – №. 3. – C. 401-411.
86. Vandenberg R. J., Lance C. E. Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment //Journal of Management. – 1992. – T. 18. – №. 1. – C. 153-167.
87. Vandenberg R. J., Stanley L. J. Statistical and methodological challenges for commitment researchers: Issues of invariance, change across time, and profile differences //Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions. – 2009. – T. 383416.
88. Wall T. D., Jackson P. R. New manufacturing initiatives and shopfloor job design. – 1995.
89. Wallace J. E. Professional and organizational commitment: compatible or incompatible? //Journal of vocational behavior. – 1993. – T. 42. – №. 3. – C. 333-349.
90. Wiener Y. Commitment in organizations: A normative view //Academy of management review. – 1982. – T. 7. – №. 3. – C. 418-428.
91. Yalabik Z. Y. et al. Multiple foci of commitment and intention to quit in knowledge-intensive organizations (KIOs): what makes professionals leave? //The International Journal of Human Resource Management. – 2017. – T. 28. – №. 2. – C. 417-447.

92. Германов И. А., Плотникова Е. Б. Измерение организационной лояльности персонала (опыт апробации методики Мейер-Аллен) //Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2011. – №. 3.
93. Доминяк В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации //СПб.: СПбГУ, Изд-во «Лема. – 2006.
94. Доминяк В. Организационная лояльность //Менеджер по персоналу. – 2006. – №. 4.
95. Кузнецова О. А., Маничев С. А. Взаимоотношение организационной и профессиональной приверженности врачей с процессуальной мотивацией их трудовой деятельности //Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Социология. – 2011. – №. 3.
96. Куликов Л. В. Курсовые и выпускные квалификационные работы: требования к содержанию и оформлению; рекомендации к выполнению и защите: уч. пособие // Рекомендации по выполнению и защите. Учеб. пособие. СПб, Изд-во СПбГУ. – 2001.
97. Ловаков А. В., Липатов С. А. Организационная идентификация и приверженность персонала: сходство и различие //Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т. 8. – №. 2.
98. Минюрова С. А., Калашников А. И. Разработка методики диагностики профессиональной приверженности: определение конструкта //Инновационные проекты и программы в образовании. – 2015. – №. 5.
99. Наследов А. Д. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных. – " Издательский дом"" Питер""", 2012.
100. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования //СПб.: Речь. – 2006. – Т. 166.
101. Соловейчик А. В. Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию // Известия Российского государственного педагогического университета им. АИ Герцена. – 2010. – №. 125.

Приложения

Приложение «А» Анкета

Анкета.

Адрес электронной почты: _____

Образование: Среднее/Среднее специальное/Высшее

Возраст: 16-22/22-32/32-45/45-60/от 60

Пол: м/ж

Опыт работы: до года/1-3года/3-6лет/6-10лет/более 10лет

Профессиональная сфера: Торговля/Производство/Услуги/Финансы/
Исследования/Преподавание

Приложение «Б» Методика Фредерика Моргесона «The Work Design Questionnaire» (Дизайн рабочей среды)

Компания хотела бы узнать Ваше мнение относительно некоторых характеристик работы на предприятии. Пожалуйста, оцените соответствие ниже представленных утверждений характеристикам Вашей работы. При ответах используйте 5-балльную шкалу, где: 1 – «абсолютно не согласен с данным утверждением», 5 – «абсолютно согласен»

Сделайте только одну пометку кружочком на шкале напротив каждого вопроса.

Не оставляйте вопросы без ответов. Спасибо за сотрудничество!

№ утверждения в методике	Шкалы, в которые входят утверждения
	1.Автономия в планировании работы
56.	Работа позволяет самостоятельно решать, когда и как она должна быть выполнена.
69.	Работа позволяет мне самому установить порядок, в котором я решаю свои рабочие задачи.
49.	Работа позволяет мне самому спланировать, как я буду ее выполнять.
	2.Автономия в принятии решений
17.	Работа позволяет высказывать свои предложения или проявлять инициативу в процессе ее выполнения.
40.	Работа позволяет мне самому принимать много решений
74.	Работа предоставляет мне значительную автономию в принятии решений.
	3.Автономия в выборе методов работы
38.	Работа позволяет мне самостоятельно выбирать способы ее выполнения.
18.	Работа дает мне значительную возможность для проявления независимости и свободы в том, как я ее выполняю.
6.	Работа позволяет мне самому решать, каким образом работать.
	4.Разнообразие задач

63.	Работа требует постоянного чередования методов работы или переключаться с одной работы на другую.
48.	На моей работе я выполняю одинаковые задания одним способом.
44.	Работа требует выполнения широкого круга задач.
20.	Работа включает в себя выполнение различных задач.
	5.Значимость задач
60.	Результаты моей работы, вполне возможно, значительно влияют на жизнь других людей.
37.	Моя работа сама по себе является очень значимой и важной.
30.	Работа оказывает большое влияние на людей, не работающих в моей организации.
23.	Выполняемые мной задачи оказывают значительное влияние на людей, не работающих в моей организации.
	6.Целостность задач
12.	Работа включает выполнение задач, которые имеют очевидное начало и конец.
13.	Работа построена таким образом, что я выполняю целый участок работы от начала и до конца.
57.	Работа позволяет мне завершать задачи, которые я начинаю.
	7.Обратная связь от работы
71.	Сама трудовая деятельность предоставляет прямую и ясную информацию об эффективности (например, качество и количество) моей деятельности.
4.	Работа сама по себе позволяет мне оценить, как я ее выполнил.
77.	Сам процесс работы позволяет быстро понять, хорошо или плохо я ее выполняю.
	8.Сложность задач
1.	Работа организована так, что в каждый период рабочего времени есть возможность сосредоточиться только на одной задаче или деятельности.
59.	Рабочие задачи простые и незамысловатые.

29.	Работа включает относительно несложные задачи.
14.	Работа подразумевает выполнение относительно легких задач.
	9.Обработка информации
2.	Работа требует от меня отслеживания большого количества информации.
15.	Работа требует предварительного обдумывания и размышлений при решении практически всех рабочих задач.
51.	Работа требует отслеживать ход нескольких дел и задач в один и тот же период времени.
45.	Работа требует от меня анализа большого количества информации.
	10.Решение проблем
54.	Работа включает решение проблем, у которых нет очевидного правильного решения.
33.	Работа требует от меня быть креативным.
8.	На работе часто приходится иметь дело с новыми проблемами, для которых нет готовых решений.
36.	Работа требует уникальных идей и решений проблем.
	11.Разнообразие навыков
66.	Работа требует разнообразия навыков.
26.	Работа требует от меня использования множества различных навыков для того, чтобы ее выполнить.
53.	Работа требует от меня использовать много сложных навыков или навыков высокого уровня.
7.	Работа требует использования многих навыков.
	12.Специализация
32.	Моя работа может быть выполнена только узким специалистом, прошедшим специальную подготовку и имеющим достаточный опыт.
47.	Работа требует использования и знания специальных инструментов, процедур, материалов.
3.	Работа требует узкоспециализированных знаний и навыков.
72.	Работа требует глубины знаний и опыта.

	13.Социальная поддержка
50.	У меня есть возможность в процессе работы ближе познакомиться с другими людьми.
16.	У меня есть возможность встречаться с другими людьми в процессе моей работы.
62.	Мой руководитель обычно поддерживает своих сотрудников: не забывает поощрять за хорошую работу, охотно дает пояснения, всегда доступен, когда он нужен.
41.	С людьми, с которыми я работаю, нетрудно установить хорошие отношения.
35.	Люди, с которыми я работаю, дружелюбны и готовы помочь в случае необходимости.
	14.Взаимозависимость
31.	Работа требует, чтобы я выполнил свою работу до того, как другие закончат свою.
70.	Работа других напрямую зависит от моей.
22.	До тех пор пока не будет выполнена моя работа, работа других также не может быть закончена.
	15.Моя зависимость от других
10.	При выборе своих действий я вынужден учитывать то, что делают или сделали другие
61.	Будет ли доведена до завершения моя часть работы зависит не только от меня но и от усилий многих других работников разных специальностей
25.	Я вообще ничего не смогу сделать, если другие не выполнили свою часть работы
	16.Взаимодействие за пределами организации
65.	Я трачу много рабочего времени на людей не из моей организации.
55.	Значительную часть своей работы я выполняю вместе с людьми, не являющимися членами моей организации.
11.	Я часто общаюсь по работе с людьми не из моей организации.

9.	Работа включает обширное взаимодействие с людьми, происходящее за пределами моей организации.
67.	Я получаю большое количество информации о результатах моей деятельности от моего руководителя и коллег.
	17.Обратная связь от других
5.	Руководитель и коллеги обычно дают понять, насколько хорошо я выполняю свою работу.
28.	Я получаю обратную связь о своей деятельности от других людей из моей организации (например, от руководителей или коллег).

Приложение «В» Методика WACMQ. (Workplace affective commitment multidimensional questionnaire)

Опросник аффективной приверженности к рабочему месту (7 фокусов приверженности).

Инструкция: Укажите, пожалуйста, в какой степени вы не согласны или согласны с каждым утверждением.

Шкала: От 1 до 7, где 1 – полностью не согласен, 4 – нейтрально, 7 – полностью согласен

Утверждение	1	2	3	4	5	6	7
1. Я горжусь тем, что работаю в этой организации							
2. Эта организация много значит для меня							
3. Что важно в работе для моего непосредственного руководителя, то важно и для меня.							
4. Мне нравится работать до руководством такого человека, как мой непосредственный руководитель							
5. Я счастлив работать с моими коллегами (из моего подразделения)							
6. Благодаря моим коллегам (из моего подразделения) мне хочется идти на работу							
7. Мне не нравится работать в этой организации							
8. Мне не нравится мой непосредственный руководитель							
9. Если это было бы возможно, я бы предпочёл работать с другим непосредственным руководителем							
10. Я не чувствую эмоциональной привязанности к этой организации							

11. Когда я рассказываю друзьям о моём непосредственном руководителе, я говорю им, что с моим руководителем прекрасно работать							
12. Когда я рассказываю друзьям о моей организации, я описываю её как отличное место работы							
13. Когда я рассказываю друзьям о моих коллегах (из моего подразделения), я говорю, что мне нравится работать с коллегами.							
14. Я стараюсь удовлетворить клиента							
15. Делать или продавать качественные продукты и\или услуги приносит мне удовольствие							
16. Я считаю, что удовлетворение клиентов - самое важное в моей работе							
17. По-моему, удовлетворение клиентов должно быть самым важным для организации							
18. Благодаря клиентам мне хочется делать лучшее, на что я способен							
19. То, что важно для моих коллег (из моего подразделения) меня не волнует							
20. Если бы это было возможно, я бы перешёл в другое подразделение, чтобы больше не работать с моими нынешними коллегами							
21. Я хотел бы работать по данной профессии всю жизнь							
22. Работа - самое важное в моей жизни							

23. Задачи, которые я выполняю на работе мне хочется выполнять снова и снова							
24. Большинство задач, которые я выполняю на работе - крайне интересные							
25. Я хотел бы занимать более высокую должность							
26. Для меня важно получать повышение по должности							
27. Я бы продолжил работать, даже если бы имел достаточно денег чтобы не работать							
28. Я могу не работать и быть при этом совершенно счастливым							
29. Я не особо стремлюсь к построению хорошей карьеры							
30. Мне настолько нравятся те задачи, которые я выполняю на своей должности, что я не собираюсь переходить на другую должность							
31. Мне настолько нравится моя профессия, что я не думаю о том, чтобы сменить её.							
32. Одна из наиболее удовлетворяющих меня вещей в жизни - этот тот факт, что я работаю							
33. Большинство моих личных целей сфокусированы на работе							
34. Я считаю, что планировать карьеру - это важно							
35. По - моему, достигать успеха в карьере - это важно.							

Ключ (по шкалам):

1. Приверженность организации: 1, 2, 7(обратный), 10(обратный), 12

2. Приверженность непосредственному руководителю: 3, 4, 8(обратный), 9(обратный), 11
3. Приверженность коллегам: 5, 6, 13, 19(обратный), 20(обратный)
4. Приверженность работе: 22, 27, 28(обратный), 32, 33
5. Приверженность клиенту: 14, 15, 16, 17, 18
6. Приверженность профессии: 21, 23, 24, 30, 31
7. Приверженность карьере: 25, 26, 29(обратная), 34, 35

Приложение «Г». Результаты по t-критерию Стьюдента

Таблица. Результаты по t-критерию Стьюдента. Для первой пары кластеров.

		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t	ст.св.	Знач. (двухсторон)	Средн.разность
		F	Значимость				
Значимость	Предполагаются равные дисперсии	10,062	,002	-3,505	217	,001	-,50514
	Нельзя предполагать равные дисперсии			-3,831	182,209	,000	-,50514
Сложность	Предполагаются равные дисперсии	,085	,771	-3,339	217	,001	-,51827
	Нельзя предполагать равные дисперсии			-3,350	145,422	,001	-,51827
Решение проблем	Предполагаются равные дисперсии	6,310	,013	-4,765	217	,000	-,68664
	Нельзя предполагать равные дисперсии			-5,215	182,888	,000	-,68664
Сфера	Предполагаются равные дисперсии	,061	,805	-1,501	217	,135	-,363
	Нельзя предполагать равные дисперсии			-1,517	148,455	,131	-,363
Опыт	Предполагаются равные дисперсии	3,059	,082	-1,116	217	,265	-,240
	Нельзя предполагать равные дисперсии			-1,083	133,175	,281	-,240
Автономия в планировании	Предполагаются равные дисперсии	1,287	,258	-3,470	217	,001	-,53653
	Нельзя предполагать равные дисперсии			-3,592	158,159	,000	-,53653

Автономия в решениях	Предполагаются равные дисперсии	7,569	,006	-5,589	217	,000	-,76940
	Н е предполагаются равные дисперсии			-6,052	178,024	,000	-,76940
Автономия в выборе средств	Предполагаются равные дисперсии	2,477	,117	-4,491	217	,000	-,67808
	Н е предполагаются равные дисперсии			-4,770	169,318	,000	-,67808
Разнообразие задач	Предполагаются равные дисперсии	6,984	,009	-4,574	217	,000	-,53596
	Н е предполагаются равные дисперсии			-5,115	192,301	,000	-,53596
Целостность задач	Предполагаются равные дисперсии	,043	,837	-3,199	217	,002	-,39041
	Н е предполагаются равные дисперсии			-3,225	147,310	,002	-,39041
Обратная связь	Предполагаются равные дисперсии	1,613	,205	-4,022	217	,000	-,45205
	Н е предполагаются равные дисперсии			-4,167	158,456	,000	-,45205
Обработка информации	Предполагаются равные дисперсии	23,686	,000	,900	217	,369	,23630
	Н е предполагаются равные дисперсии			,834	118,607	,406	,23630
Разнообразие навыков	Предполагаются равные дисперсии	21,842	,000	-6,225	217	,000	-,88870
	Н е предполагаются равные дисперсии			-7,276	209,045	,000	-,88870
Специализация	Предполагаются равные дисперсии	,776	,379	-3,767	217	,000	-,55137
	Н е предполагаются равные дисперсии			-3,907	158,973	,000	-,55137
Социальная поддержка	Предполагаются равные дисперсии	2,211	,138	-4,484	217	,000	-,47534

	Н е предполагаются равные дисперсии			-4,71 8	165, 120	,000	-,47534
Взаимозависимость	Предполагаются равные дисперсии	,005	,946	-,386	217	,700	-,05937
	Н е предполагаются равные дисперсии			-,383	141, 570	,702	-,05937
М о я зависимость от других	Предполагаются равные дисперсии	,006	,941	1,42 8	217	,155	,18721
	Н е предполагаются равные дисперсии			1,43 9	147, 144	,152	,18721
Взаимодейств и е з а пределами	Предполагаются равные дисперсии	2,823	,094	-1,57 8	217	,116	-,28768
	Н е предполагаются равные дисперсии			-1,53 4	133, 926	,127	-,28768
Обратная связь от других	Предполагаются равные дисперсии	3,021	,084	-4,19 4	217	,000	-,54795
	Н е предполагаются равные дисперсии			-4,41 4	165, 248	,000	-,54795
пол	Предполагаются равные дисперсии	,000	1,000	,000	217	1,000	,00000
	Н е предполагаются равные дисперсии			,000	143, 667	1,000	,00000
возраст	Предполагаются равные дисперсии	6,496	,012	-2,26 9	217	,024	-,34247
	Н е предполагаются равные дисперсии			-2,15 0	125, 334	,033	-,34247

Таблица. Результаты по критерию *t*-Стьюдента. Для второй пары кластеров.

К р и т е р и й р а в е н с т в а д и с п е р с и й Л и в и н я
--

		F	Значимость	t	ст. с в.	Знач. Двухст.	Средн. разность
Значимость	Предполагаются равные дисперсии	1,354	,246	2,399	217	,017	,33213
	Не предполагаются равные дисперсии			2,376	200,145	,018	,33213
Сложность	Предполагаются равные дисперсии	,551	,459	1,125	217	,262	,16910
	Не предполагаются равные дисперсии			1,134	214,540	,258	,16910
Решение проблем	Предполагаются равные дисперсии	2,306	,130	2,308	217	,022	,32708
	Не предполагаются равные дисперсии			2,280	196,999	,024	,32708
Сфера	Предполагаются равные дисперсии	,080	,778	-,538	217	,591	-,124
	Не предполагаются равные дисперсии			-,540	212,035	,590	-,124
Опыт	Предполагаются равные дисперсии	,370	,544	,209	217	,834	,043
	Не предполагаются равные дисперсии			,209	207,877	,835	,043
Автономия в планировании	Предполагаются равные дисперсии	,117	,733	,194	217	,847	,02912
	Не предполагаются равные дисперсии			,193	205,631	,847	,02912
Автономия в решениях	Предполагаются равные дисперсии	4,297	,039	2,263	217	,025	,31194
	Не предполагаются равные дисперсии			2,228	193,185	,027	,31194
Автономия в выборе средств	Предполагаются равные дисперсии	,335	,563	1,572	217	,117	,23367
	Не предполагаются равные дисперсии			1,562	203,426	,120	,23367
Разнообразие задач	Предполагаются равные дисперсии	1,986	,160	3,708	217	,000	,41793
	Не предполагаются равные дисперсии			3,654	193,971	,000	,41793
Целостность задач	Предполагаются равные дисперсии	,014	,908	1,399	217	,163	,16481

	Не предполагаются равные дисперсии			1,394	205,773	,165	,16481
Обратная связь	Предполагаются равные дисперсии	,025	,875	2,586	217	,010	,28106
	Не предполагаются равные дисперсии			2,587	209,477	,010	,28106
Обработка инфы	Предполагаются равные дисперсии	16,479	,000	-1,255	217	,211	-,31168
	Не предполагаются равные дисперсии			-1,278	216,999	,203	-,31168
Разнообразие навыков	Предполагаются равные дисперсии	5,533	,020	3,985	217	,000	,56465
	Не предполагаются равные дисперсии			3,904	187,070	,000	,56465
Специализация	Предполагаются равные дисперсии	,458	,499	1,188	217	,236	,16951
	Не предполагаются равные дисперсии			1,196	213,388	,233	,16951
Социальная поддержка	Предполагаются равные дисперсии	14,009	,000	2,470	217	,014	,25571
	Не предполагаются равные дисперсии			2,393	172,059	,018	,25571
Взаимозависимость	Предполагаются равные дисперсии	3,603	,059	,321	217	,748	,04681
	Не предполагаются равные дисперсии			,318	199,544	,751	,04681
Моя зависимость от других	Предполагаются равные дисперсии	,787	,376	,252	217	,801	,03148
	Не предполагаются равные дисперсии			,250	201,929	,802	,03148
Взаимодействие за пределами	Предполагаются равные дисперсии	,936	,334	1,763	217	,079	,30404
	Не предполагаются равные дисперсии			1,753	203,891	,081	,30404
Обратная связь от других	Предполагаются равные дисперсии	,257	,612	3,370	217	,001	,42265
	Не предполагаются равные дисперсии			3,348	203,418	,001	,42265
пол	Предполагаются равные дисперсии	8,491	,004	-1,485	217	,139	-,08990

	Не предполагаются равные дисперсии			-1,47 1	199, 813	,143	-,08990
возраст	Предполагаются равные дисперсии	,388	,534	,356	217	,722	,05152
	Не предполагаются равные дисперсии			,356	209, 452	,722	,05152