



УДК 93(470.45)“19/20”:37

ББК 63.3(2Р-4Вог)53-7

## СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ

Дмитрий Васильевич Головин

Магистрант кафедры психологии,  
Волгоградский государственный университет  
dima.golovin.1994@mail.ru  
просп. Университетский, 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация

**Ключевые слова:** организационная лояльность, стиль управления, приверженность, нормативная лояльность, аффективная лояльность, прагматичная лояльность, авторитарный стиль управления, демократический стиль управления, попустительский стиль управления.

Организационная лояльность – позитивное, благожелательное, честное отношение к компании, руководителю и коллегам, соблюдение существующих корпоративных правил, норм, кодексов даже при несогласии с ними; это преданность во всех своих помыслах и начинаниях [2].

Из вышесказанного следует, что организационная лояльность является сложным социально-психологический феноменом, в соответствии с этим выделяют три основных ее компонента: аффективный, когнитивный и поведенческий.

Актуальность нашего исследования обусловлена тем, что ранее недостаточно была изучена проблема влияния стиля управления на организационную лояльность. Таким образом, объектом нашей работы является организационная лояльность сотрудников. Соответственно, ее предметом выступает влияние стиля управления на организационную лояльность. Цель нашего исследования – выявить структуру влияния стиля управления на организационную лояльность.

В качестве методологической основы нашего исследования выступает трехкомпонентная модель организационной лояльности Д. Майера и Н. Аллен и концепция стиля управления К. Левина.

Д. Майер и Н. Аллен выделили 3 вида лояльности: аффективную, прагматичную и нормативную. Аффективная лояльность – уровень идентификации сотрудника с компанией и эмоциональной преданности сотрудника ей. Прагматичная лояльность – уровень затрат, который сотрудник связывает с уходом из компании. Нормативная лояльность – уровень ощущения сотрудником морального долга перед компанией [3].

В свою очередь, К. Левин выделил три основных стиля управления: авторитарный, демократический и попустительский. Авторитарный стиль управления основывается на стремлении руководителя полагаться на жесткие приказы и распоряжения, для демократического стиля управления характерно распределение полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и подчиненными, в свою очередь, для попустительского стиля управления характерно отсутствие активного участия руководителя в управлении коллективом [5].

При помощи методик «Шкала организационной лояльности» Дж. Мейера и Н. Аллен, «Диагностика стилей управления» А.Л. Журавлева нами были собраны необходимые данные, которые подверглись статистической обработке и интерпретации.

Исследование проводилось на базе клинической компании «Элоя Сервис», в качестве респондентов выступили 60 менеджеров разного уровня, 30 мужчин и 30 женщин в возрасте от 18 до 65 лет.

Для обработки результатов исследования использовалась программа SPSS 17.0. Для выявления особенностей влияния стиля управления на организационную лояльность был использован однофакторный дисперсионный анализ, что позволило нам получить следующие результаты:

1. Авторитарный стиль управления снижает аффективную ( $p = 0,00$ ;  $F = 9,56$ ) и прагматичную ( $p = 0,03$ ;  $F = 4,43$ ) лояльности, но повышает нормативную ( $p = 0,00$ ;  $F = 6,36$ ).

2. Демократический стиль управления повышает аффективную ( $p = 0,00$ ;  $F = 9,87$ ) и прагматичную ( $p = 0,00$ ;  $F = 8,11$ ) лояльности, но снижает нормативную ( $p = 0,03$ ;  $F = 3,43$ ).

3. Попустительский (либеральный) стиль управления повышает аффективную ( $p = 0,03$ ;  $F = 3,5$ ) и прагматичную ( $p = 0,03$ ;  $F = 3,43$ ) лояльности, но снижает нормативную ( $p = 0,00$ ;  $F = 5,64$ ).

Таким образом, выявлено, что авторитарный и демократический стили управления противоположны в контексте влияния на организационную лояльность. Проблема повышения организационной лояльности является недостаточно изученной. Необходимо обратить

внимание на влияние различных факторов на организационную лояльность, в частности на стиль управления руководителя.

Полученные результаты можно применить в рамках мероприятий, направленных на повышение организационной лояльности в различных организациях, а также использовать при дальнейших исследованиях организационной лояльности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Доминьяк, В. И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В. И. Доминьяк. – СПб. : Персонал-Микс, 2003. – № 1. – С. 107–111.
2. Коростелева, С. Что посеешь, то и пожнешь / С. Коростелева // Отдел кадров. – 2004. – № 11. – С. 126–128.
3. Allen, N. J. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity / N. J. Allen, J. P. Meyer // Journal of Vocational Behavior. – 1996. – Vol. 49. – P. 252–276.
4. Allen, N. J. Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment / N. J. Allen, J. P. Meyer // Problems and Solutions in human assessment. – MA : Kluwer Academic Publishers, 2000. – P. 153–194.
5. Lewin, K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates / K. Lewin, R. Lippit, R. K. White // Journal of Social Psychology. – 1939. – № 10. – P. 271–301.

### STYLE OF MANAGEMENT AS A FACTOR OF ORGANIZATIONAL LOYALTY

Dmitry Vasilyevich Golovin

Master Student, Department of Psychology,  
Volgograd State University  
dima.golovin.1994@mail.ru  
Prosp. Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation

**Key words:** organizational loyalty, management style, commitment, normative loyalty, affective loyalty, pragmatic loyalty, authoritarian style of management, democratic management style, permissive management style.