

ИЗМЕРВАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННАТА ПРИВЪРЗАНОСТ

доц. д-р Михаил Проданов
Бургаски свободен университет

ASSESSMENT OF THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Mihail Prodanov
Burgas Free University

Abstract: *The article presents a Bulgarian version of the Meyer&Allen's questionnaire for measuring the organizational commitment of employees. Several independent groups of working people participated in the study - a total of 197, of whom 106 women and 91 men. As a result of factor analysis of the data, performed by the method of the main components with subsequent Varimax rotation, the original three-component structure of the organizational commitment – affective, continuance and normative components, was replicated. The reliability coefficient (Cronbach's α) of the questionnaire are in the upper levels of those obtained with the original questionnaire in other studies. The convergent construct validity is proven with a high significant correlation between the Meyer&Allen's questionnaire, on the one hand, and O'Reilly&Chatman's „psychological attachment instrument“ – by another. In conclusion, the Bulgarian version shows good psychometric parameters and can be applied in research with Bulgarian samples.*

Key words: *organizational commitment, Meyer&Allen's questionnaire, reliability, construct validity*

1. Конструктът „организационна привързаност“ и методите за неговото измерване.

Хората се привързват към различни социални обекти – други индивиди, социални групи, институции, религиозни общности, идеологически формирания и партии и т.н. В този ракурс, можем да разгледаме отношението на работещите в дадена организация – към структурите в нея и към самата организация, като нагласа на привързаност, ангажираност и отдаденост (на английски език най-често за „организационна привързаност“ се използват термините „organizational commitment“ или „organizational attachment“). Действително, конструктът „организационна привързаност“ е един от най-изследваните от трудовите и организационните психолози, заедно с удовлетвореността от труда. Това са две от най-базисните нагласи на служителите и работниците, които имат непосредствено или косвено отражение върху качеството на деловото поведение, върху мотивацията и ефективността от труда. Най-разпространено е дефинирането на организационната привързаност като нагласа, която има традиционните три компонента – когнитивен, афективен и поведенчески. М.Радославова дефинира тези компоненти така: когнитивният отразява отношението на служителите и оценката му за субективната важност на организационните цели; афективният включва чувствата на общност и емоционална връзка с организацията,

на гордост от членството си в нея, преживяване на позитивни емоции в ситуации на успешно реализирани цели; поведенческият има различни проекции – изразява се чрез готовността да се полагат усилия за постигане на организационните цели и дори да се жертват собствени ресурси в името на организацията; изразено намерение да се поддържа членството в организацията и нежелание за напускане на организацията (Радославова, 2005, стр.103). Що се отнася до детерминантите, формиращи организационната привързаност, те могат да бъдат от различно естество – значение имат някои личностни характеристики, ценностите на индивида, властовият профил на мениджмънта, удовлетвореността от труда, типа организационна култура (Илиева, 1998). Поради сложността на конструкта „организационна привързаност“ не е лесно да се отговори на въпроса за нейните детерминанти. По-долу ще бъдат обсъдени тези процеси за формиране на привързаността в контекста на трите основни компонента, описани в модела на J.Meyer и N.Allen.

Има различни модели на „организационна привързаност“, но най-популярният и вероятно най-прилаганият в изследванията е три-компонентният модел J.Meyer и N.Allen (Allen, Meyer, 1990; Meyer, Allen, &Smith, 1993; Meyer, Allen, 1997; Meyer, 1997;). Едно от възможните обяснения за неговата популярност е, че този модел не просто оценява степената на привързаност на индивида към организацията, в която той работи, но и дава представа за съдържанието и източниците на тази привързаност, разглеждана като нагласа. Това става чрез използването на три измерения – *афективна (affective)*, *нормативна (normative)* и *задържаща привързаност (continuance commitment)* – избран е терминът „задържаща привързаност“, защото считам, че той в най-голяма степен отговаря на механизма, чрез който този компонент въздейства върху служителите; съществуват и други термини за този компонент на привързаността – „инструментална“, „прагматична“, „калкулативна“ и др. под., които се използват от различни автори). Афективният компонент отразява степента на идентификация на индивида с организацията и чувството за общност с нея. Задържащата привързаност се базира върху възприятията на служителите или работника за неговите относителни инвестиции в организацията и възможните загуби, които той би претърпял, ако я напусне и отиде в друга организация. За това има значение и субективната оценка за липсата на подходящи алтернативи за реализация, извън настоящата работа. Нормативната привързаност се основава на моралния дълг към организацията, на вярност и лоялност, на преживяването, че да бъдеш неин член е най-правилното в морално отношение решение. Разбира се, винаги трябва да се има предвид, че индивидът може да се чувства привързан в различна степен към различни елементи на организационната структура – към екипа, в който работи, към ръководителя на съответно звено, към организацията като цяло (в модела на J. Meyer и N. Allen са разгледани шест различни вертикални „фокуса (ориентации) на привързаността“). Когато се обсъждат детерминантите на организационната привързаност, в споменатия модел те са анализирани поотделно за всеки от трите компонента. Формирането на афективната привързаност зависи от това, доколко индивидът възприема своята организация като подкрепяща и коректна към него. В някои изследвания са установени положителни връзки на този компонент с променливи като „възприеманата подкрепа от организацията“ и „възприятията за процедурна справедливост“ (те имат отношение към равнопоставеността между служителите, изразяващо се в честни и коректни процедури за кариерно развитие, промотиране и допълнително стимулиране) (Jex, Britt, 2008, стр.152-162). Съществуват и положителни връзки на афективната привързаност с променливи като „груповите форми за вземане на решения“, възприятията за авто-

номност и компетентност. Тези резултати могат да се обяснят с това, че служителите и работниците, които възприемат своята организация като място, което ги кара да се чувстват компетентни и значими, формират и позитивни чувства към нея. В някои концепции като възможен предиктор за афективната привързаност се посочва „ретроспективното осмисляне“, изразяващо се в процесите на ретроспекция, оправдаваща и обясняваща факта на продължителния стаж на индивида в съответната организация. Тази идея е в синхрон с теорията за социално-информационните процеси (SIP). В сравнение с афективната привързаност, формирането на задържащия компонент изглежда доста по-недвусмислен процес. Тук основният момент е оценката за възможните материални загуби, които би претърпял служителът, ако напусне организацията (например, пенсионни фондове, социално-битови придобивки и др.), както и психологически загуби – значими контакти с колеги, спечелено доверие и репутация, уважението и признанието, което има служителът в настоящата организация. Тук е важна и субективната оценка за възможните алтернативи на настоящата работа. Тази оценка зависи от редица външни фактори (например, равнището на безработица в конкретната ситуация), но и от субективни фактори (самооценката за собствената компетентност, равнището на квалификация, оценка на мобилността). Принципно, задържащата привързаност се очаква да е по-силна при индивиди, които виждат малко алтернативи на настоящата си работа. Най-сложен изглежда процесът за формиране на нормативната привързаност. Според J.Meuser и N.Allen в този аспект имат значение както някои личностни характеристики, така и естеството на взаимоотношенията на индивида с организацията. Има служители и работници, при които процесът на организационната социализация е довел до изграждане на силна степен на лоялност и чувство за морален дълг към работодателя. Вероятно най-силната детерминанта е начинът, по който организацията се отнася към своите членове. При постъпването си на работа, индивидът сключва своеобразен „психологически договор“ с организацията или т.нар. „имплицитно споразумение“, което всъщност отразява очакванията му за определен тип отношение към него. Може да се каже, че по-силна нормативна привързаност формират тези индивиди, които възприемат организацията като страна на „договора“, която коректно спазва своите задължения – тогава и служителят се чувства задължен да отговори подобаващо. В този аспект, механизмите за формиране на нормативната и афективната привързаност имат много общо, що се отнася до релацията служител (работник) – организация. Има изследвания, които констатираат и значението на културалните и етническите фактори. Оказва се, че националните особености също имат сериозно влияние както върху нормативния компонент, така и върху общата степен на организационна привързаност (Jex, Britt, 2008, стр.152-162). Интересът към конструкта „организационна привързаност“ е свързан и с взаимовръзките ѝ с други значими променливи: афективната привързаност силно корелира с делови нагласи като удовлетвореност от труда, с включеността (въвлечеността) в работата, с обвързаността с професията. Нормативният компонент също положително е свързан с удовлетвореността от труда. По-слаби са връзките на задържащата привързаност с посочените делови нагласи. И трите компонента имат отрицателни корелации с текучеството на кадри, което е логично – по-високата привързаност към организацията означава и по-малко текучество. Тази закономерност е позитивна, но тя може да носи и негативи – например, служител, който е останал в организацията предимно мотивиран от задържаща привързаност, може да не е ефективен в деловото си поведение, полагайки минимални усилия, като е възможно и да не се чувства удовлетворен и щастлив от своята работа. Това би се случило при ниска нормативна при-

вързаност. Що се отнася до комбинацията между организационната привързаност и удовлетвореността от труда (която е обозначена като „обща нагласа към труда“), констатиран е позитивен ефект на тази комплексна нагласа върху деловото поведение на служителите и работниците (за оценката на деловото поведение са използвани комплекс от критерии като „качествено изпълнение на задачите“, „делово поведение, надхвърлящо ролевите изисквания“, „текучество“ (Jex, Britt, 2008, стр.152-162).

2. Описание на въпросника за организационна привързаност на J.Meuer и N.Allen.

Оригиналният въпросник, от който е направена българската адаптация е съкратена версия, предложена от авторите(Meuer&Allen). Той се състои общо от 18 айтема, по 6 айтема за всеки от компонентите на организационната привързаност – афективен, нормативен и задържащ. Налице са резултати за вътрешната консистентност(α на Кронбах) от различни автори: за афективната привързаност надеждността варира от 0,77 до 0,88; нормативната получава коефициенти от 0,65 до 0,86, а задържащата привързаност – от 0,69 до 0,84 (Fields, 2002, стр.51). По-долу ще бъдат посочени резултатите за надеждност-съгласуваност(α на Кронбах) и за българската версия. Що се отнася до съдържателната валидност, потвърждаващ факторен анализ доказва трикомпонентния модел на конструкта, макар че в някои от изследванията компонентът „задържаща привързаност“ се „разцепва“ на две съставни части – първата описва липсата на алтернативи, докато втората е свързана с „жертвите“ и загубите от евентуално напускане на организацията (Fields, 2002, стр.51). Айтемите, които са използвани за българската адаптация са взети от D.Fields (Fields, 2002, стр.51-53). Измервателната скала за оценяване на отговорите е 7-степенна ликертов тип, като вариациите на отговорите са от 1 (категорично не съм съгласен) до 7 (напълно съм съгласен).

2.1. Изследвана група в българската адаптация.

Предложената българска адаптация на въпросника за организационна привързаност на J.Meuer и N.Allen е извършена върху изследвана група от 197 лица, с българска националност. Тази група е нехомогенна, състои се от 20 различни и независими извадки от работещи студенти(задочници), служители и работници основно в малки и средни предприятия от частния сектор и служители в звена от държавната администрация. Всички респонденти са със средно или висше образование. От общият брой жените са 106(53,8%), а мъжете – 91(46,2%). Това прави изследваната група сравнително балансирана по пол. Според възрастта си, респондентите се разпределят в широк диапазон – от 19 г. до 65 г., като средната аритметична е приблизително 38 г. (стандартно отклонение = 10,52 г.). Разпределението по възраст е близко до нормалното, с леко изразена дясностранна асиметрия (преобладаваща е младата и средната възраст): z (Колмогоров-Смирнов) = 1,214, $Asymp.Sig.$ = 0,105. Данните са събрани по метода „молив и хартия“.

2.2. Факторен анализ.

Факторният анализ на данните от изследването с българската извадка може да служи като аргумент и за съдържателната валидност в случаите, когато той репликира оригиналния модел. В случая е използван метода на главните компоненти, чрез който може да бъде извлечена съществуващата структура на въпросника. В Таблица №1 са отразени статистиките от КМО-М и Bartlett's Test of Sphericity, които

са критерий за адекватност и релевантност на данните от изследваната извадка за извършване на процедурата на факторния анализ.

Коефициентът на КМО от 0,910(значително е над препоръчителния праг от 0,6) напълно удовлетворява изискванията за стартиране на процедурата.

Таблица №1
Kaiser-Meyer-Olkin Measure за адекватност на данните

КМО and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.910
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1575.883
	Df	153
	Sig.	.000

Таблица №2
Факторна структура на българската форма на въпросника за организационна привързаност със съответните „факторни тегла“ на отделните айтеми за всеки от трите компонента.

Компоненти <i>Айтеми от въпросника</i>	Първи компонент: „афективна привързаност“	Втори компонент: „задържаща привързаност“	Трети компонент: „нормативна привързаност“
1. <i>Аз бих бил много щастлив да завърша професионалната си кариера в настоящата организация (фирма)</i>	0,593		
2. <i>Наистина имам чувството, че проблемите на организацията, в която работя, са и мои проблеми</i>	0,728		
3. <i>Не се чувствам като „част от семейството“ в моята организация(рев.)</i>	0,697		
4. <i>Не се чувствам „емоционално привързан“ към моята организация(фирма)(рев.)</i>	0,838		
5. <i>Моята организация(фирма) има огромно значение лично за мен</i>	0,669		
6. <i>Аз не изпитвам силно чувство на принадлежност към моята организация(фирма)(рев.)</i>	0,691		
7. <i>Ще ми бъде много трудно, ако напусна организацията точно сега, дори да ми се иска да го направя</i>		0,675	
8. <i>Твърде много неща в живота ми биха се объркали, ако реша да</i>		0,703	

напусна организацията(фирмата) сега			
9. Оставането ми в организацията точно сега е въпрос както на желание, така и на необходимост		0,525	
10. Мисля, че имам твърде малко възможности пред себе си в случай, че напусна тази организация		0,598	
11. Едно от сериозните последствия, ако напусна тази организация е свързано с липсата на други алтернативи		0,728	
12. Една от основните причини да продължавам да работя в тази организация е, че напускането ми е свързано със значителни лични „жертви“ – друга организация вероятно няма да ми осигури всички облаги, които имам тук		0,729	
13. Не се чувствам задължен да остана на настоящата си работа(рев.)	0,535		0,363
14. Не мисля, че е честно да напусна организацията сега, дори това да е в мой интерес.			0,729
15. Аз съм много задължен на тази организация(фирма)			0,713
16. Ако напусна организацията сега, бих се чувствал виновен за това			0,835
17. Не бих напуснал организацията(фирмата) точно сега, защото се чувствам задължен към хората от тази организация			0,741
18. Настоящата ми организация заслужава моята лоялност	0,614		0,285
Собствена стойност	4,344	3,108	2,938
Обяснена вариация (в %)	24,131%	17,265%	16,324%

В Таблица №2 може да се види факторното решение след извличане по метода на „Главните компоненти“ при последваща ротация „Варимакс“ (Varimax with Kaiser Normalization). За всеки от трите компоненти са отразени само коефициентите на факторните тегла, които са по-високи от 0,50. Изключение е направено само за два айтема от субскалата на нормативната привързаност, които се „разсейват“ върху останалите два компонента, като особено е силна близостта им с афективната субскала. Този факт се нуждае от специално внимание. Една от причините за този резултат мо-

же да се крие в семантичната близост на тези айтеми със значението и съдържанието на субскалата „афективна привързаност“. Първият от тях е „*Не се чувствам задължен да остана на настоящата си работа*“ (реверсивен), а вторият – „*Настоящата ми организация(фирма) заслужава моята лоялност*“. Видно е, че значението им е доста ясно и еднозначно, но „моралните чувства“ като дълг, преданост и лоялност могат да се смесят с другите позитивни чувства, като тези на гордост и удовлетворение. Също така, по-горе бяха посочени редица фактори, свързани с формирането на нормативната и афективната привързаност, включително и особеностите на националната култура, личностни характеристики и субективни рационализации. Факторното решение от Таблица №2 като цяло репликира оригиналната структура на въпросника. Очаквано афективният компонент е с най-голяма тежест, след него са задържащата привързаност и нормативният компонент на привързаността, който корелира значително с афективната привързаност. Общата обяснена вариация от трите компонента е приблизително 58%, което удовлетворява.

Корелационните коефициенти, които са отразени в Таблица №3, очаквано са положителни и статистически значими. В синхрон с резултатите от факторния анализ, при корелационния анализ най-силна е взаимовръзката между афективната и нормативната привързаност, докато връзките между задържащата компонента и останалите две са умерено високи. Това отговаря на съдържанието, което моделът на J.Meuer N.Allen включва в отделните измерения на организационната привързаност. Получените резултати потвърждават психологическата близост между афективната и нормативната привързаност не само в съдържателен план, но и от гледна точка на механизмите, чрез които се формират тези две компоненти. Освен това, независимо от трикомпонентната си структура, конструктът „организационна привързаност“ е достатъчно конгруентен.

Таблица №3

Корелации между отделните субскали на въпросника за организационната привързаност (линейни корелации – Пиърсън)

	Афективна привързаност	Задържаща привързаност	Нормативна привързаност
Афективна привързаност	1,00	0,422**	0,706**
Задържаща привързаност	0,422**	1,00	0,476**
Нормативна привързаност	0,476**	0,537**	1,00

** - корелацията е значима на равнище $p < 0,01$

2.3. Надеждност на българската версия на въпросника.

Стойностите на коефициента α на Кронбах, измерващ надеждност-съгласуваност (вътрешна консистентност) на отделните субскали и на въпросника като цяло са отразени в Таблица №4. Посочени са и средните стойности на корелациите между айтемите, съставляващи съответните субскали и въпросника като цяло. Трябва да се отбележи, че коефициентът α – Кронбах се счита за теоретично минималната оценка за надеждност. Резултатите от Таблица №4 показват много добри и отлични стойности на коефициентите за надеждност-съгласуваност на въпросника и на отделните компо-

ненти (субскали). Тези стойности са дори по-високи от някои от изследванията с оригиналната версия: в публикацията на D.Fields (2002) са посочени диапазони на установените коефициенти в различни изследвания за афективния компонент от 0,77 до 0,88 (в българската версия е 0,86), за нормативния – от 0,65 до 0,86(българската версия има 0,86) и за задържащата привързаност – от 0,69 до 0,86, при 0,78 в настоящата адаптация на въпросника. Също така, получения коефициент за надеждност-съгласуваност на целия въпросник (0,90) е отличен резултат, който е консистентен с другите статистически резултати. Що се отнася до средните стойности на корелациите между айтемите от отделните субскали, те варират от 0,38 до 0,50, което е близо до препоръчителния диапазон (0,20 – 0,40). Тази стойност за въпросника като цяло е **0,34**, което напълно удовлетворява. Корелациите между айтемите на отделните субскали са значимо по-ниски от коефициентите за връзка между айтемите и баловете, които се получават за отделните компоненти.

Таблица №4

Надеждност – съгласуваност на трите субскали, на целия въпросник за организационна привързаност, както и средните стойност на корелациите между айтемите

<i>Субскали на въпросника</i>	<i>бр. айтеми</i>	<i>α на Кронбах</i>	<i>Средни стойности на корелациите между айтемите</i>
Афективна привързаност	6	0,86	0,50
Задържаща привързаност	6	0,78	0,38
Нормативна привързаност	6	0,86	0,50
Въпросник за организационна привързаност	18	0,90	0,34

2.4. Конвергентна конструктивна валидност на българската версия на въпросника.

Конвергентната конструктивна валидност е установена чрез корелациите между данните от българската версия на въпросника за организационната привързаност на J.Meuer и N.Allen, от една страна, и въпросника за измерване на същия феномен, разработен от С.О'Reilly и J.Chatman, от друга (българската адаптация на този инструмент предстои да бъде публикувана). Вторият въпросник има друга структура, която е подчинена отново на идеята за три измерения на организационната привързаност, но с известни различия в психологическото им съдържание: 1) *интернализация* – измерва доколко служителят или работникът е приел мисията на организацията за своя собствена; 2) *идентификация* – оценява доколко служителят или работникът е убеден, че неговите ценности съвпадат с тези на организацията и 3) *съгласие (споразумение)* – свързано е с намеренията на служителя да остане член на организацията, заради високите загуби, които би претърпял, ако я напусне. Независимо от общите идеи, айтемите на двата въпросника имат различни формулировки и насоченост, но са предназначени да измерват един и същи конструкт – степента на организационна привързаност. Въпросникът на С.О'Reilly и J.Chatman се състои от 12

айтема, описващи горните три измерения, но структурирани в две основни субскали – първата е обозначена като „идентификация и интернализация“, а втората – като „съгласие (споразумение)“ (O, Reilly, Chatman, 1986; Fields, 2002, стр.54). Резултатите от корелационния анализ между двете български версии на посочените въпросници за организационна привързаност показват, че те са силно взаимосвързани – $r(\text{Пийърсън}) = 0,675$ ($p < 0,01$). Тази стойност е солиден аргумент за конвергентната конструктивна валидност на българската версия на въпросника за организационна привързаност по модела на J.Meyer и N.Allen.

3. Обобщение за резултатите от адаптацията на въпросника за организационна привързаност на J.Meyer и N.Allen.

На базата на резултатите от факторния анализ, оценките за надеждност-съгласуваност, както и доказателството за конвергентна конструктивна валидност, може да се обобщи, че българската версия на въпросника на J.Meyer и N.Allen за измерване на организационната привързаност на служителите и работниците от дадена организация (фирма) притежава много добри психометрични параметри и може да се използва като надежден и валиден инструмент в психологичните изследвания. Трикомпонентната структура на оригиналния въпросник се репликира в изследването върху българската извадка. Възможно е да се направят някои промени, произтичащи от „разпръскването“ на факторните тегла на два айтема от компонента „нормативна привързаност“, като не е лишено от логика тяхното елиминиране от българската версия на въпросника. Така субскалата на нормативната привързаност ще бъде с 4 айтема, а целият въпросник ще се съкрати от 18 на 16 твърдения. Имайки предвид психологическото съдържание на тази компонента, може да се предположи, че евентуалната редукция на айтемите (която е минимална), не би се отразила върху качествата на инструмента. Добре би било да се направят още изследвания и да се приложи потвърждаващ факторен анализ, което изисква и по-голяма група от респонденти.

Литература

- 1) **Илиева, С.** (1998). Привързаност към организацията. Психологически анализ, София, „Албатрос“
- 2) **Радославова, М.** (2005). Метод за измерване на привързаността на индивида към организацията. В: Радославова, М., Величков, А. Методи за психодиагностика, София, „Пандора Прим“, стр.103-114
- 3) **Allen, N., Meyer, J.** (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 11-18
- 4) **Fields, D.** (2002). Taking the measure of work: a guide to validate scales for organizational research and diagnosis, Sage Publ., Th. Oaks, CA
- 5) **Meyer, J., Allen, N., and Smith, C.** (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551
- 6) **Meyer, J.** (1997). Organizational commitment. In: Cooper, C. and Robertson, I. (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol.12, J.Wiley
- 7) **Meyer, J., Allen, N.** (1997). *Commitment in the workplace*, Sage Publ., Th. Oaks, CA
- 8) **Jex, St., M., Britt, Th., W.** (2008). *Organizational Psychology. A Scientist-Practitioner approach*, N.J., J.Wiley