Дата поступления рукописи в редакцию: 12.03.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 07.04.2026 г.
DOI: 10.24412/2782-3849-2026-3-292-295

МОРОЗОВА Алла Алексеевна,
преподаватель кафедры «Социально-культурный сервис и гуманитарных дисциплин» ДГТУ в Волгодонске , доцент, кандидат филологических наук,
e-mail: morozova.alla.a@yandex.ru

ПАЛАГИНА Нина Степановна,
преподаватель кафедры «Специальных дисциплин» Волгодонского филиала ВФ ФГКОУ ВО РЮИ МВД России Ростовского юридического института, кандидат психологических наук,
e-mail: polykovatat@yandex.ru

ЩЕГОЛЕВА Татьяна Викторовна,
начальник кафедры психолого-педагогического и медицинского обеспечения деятельности ОВД, полковник полиции,
Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России,
e-mail: 17077@mail.ru,

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ И КОРРЕЛЯТОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Аннотация. *Статья посвящена изучению влияния организационной лояльности и связанных с ней факторов на формирование педагогического коллектива. В ней рассматриваются ключевые аспекты, такие как роль доверия, мотивации и командного духа в создании эффективной образовательной среды. Авторы подчеркивают, что высокая степень лояльности сотрудников способствует улучшению совместной работы, повышению качества образовательного процесса и снижению текучести кадров. Также анализируются методы повышения лояльности педагогов и их влияние на общую атмосферу в образовательном учреждении.*

Ключевые слова*: организационная лояльность, корреляты, формирование, педагогический коллектив.*

MOROZOVA Alla Alekseevna,
Lecturer, Department of Social and Cultural and Humanities DSTU in Volgodonsk, Associate Professor, Candidate of Philological Sciences

PALAGINA Nina Stepanovna,
Lecturer of the Department of "Special Disciplines" of the Volgodonsk branch of the VF FGKOU VO RYUI of the Ministry of Internal Affairs of Russia of the Rostov Law Institute, candidate of psychological sciences

SHCHEGOLEVA Tatyana Viktorovna,
Head of the Department of Psychological, Pedagogical and Medical Support of the Internal Affairs Directorate, Police Colonel, All-Russian Institute for Advanced Studies of the Ministry of Internal Affairs of Russia

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL LOYALTY AND CORRELATES ON THE FORMATION OF A TEACHING COLLECTIVE

Annotation. *The article focuses on the impact of organizational loyalty and related factors on the formation of a teaching staff. It explores key aspects such as the role of trust, motivation, and team spirit in creating an effective educational environment. The authors emphasize that a high level of employee loyalty contributes to improved collaboration, enhanced educational outcomes, and reduced staff turnover. The article also examines the methods of enhancing teacher loyalty and their impact on the overall atmosphere within the educational institution.*

Key words: *organizational loyalty, correlates, formation, and teaching staff.*

Актуальность проблемы исследования определена важностью пристального психологического исследования определенных аспектов организационной лояльности, в том числе выявление статистически значимых корреляций организационной лояльности и определенных психологических свойств, процессов и состояний. Определенное значение организационная лояльность показывает в системе общего образования, так как учитель, обладающий высокой организационной лояльностью, не только способствует стабильности, качеству, но и чувствительности к нововведениям в образовательном учреждении, как результат, повышению качества образования.

Изучая приверженность, отечественные и зарубежные ученые приходят к моделям организационной приверженности, которые следует рассмотреть для того, чтобы расширить представление о организационной приверженности педагогов.

В научной литературе можно встретить три модели организационной приверженности, так как они получили наибольшее распространение: одномерная модель, трехкомпонентная модель, пятикомпонентная модель.

Согласно модели Л.. Портера, и его коллег, организационная лояльность рассматривается как относительная сила идентификации и вовлеченности человека в конкретную организацию. При этом лояльность может быть охарактеризована с помощью трех факторов [7]:сила убеждения и принятия организационных целей и ценностей; готовность прикладывать значительные усилия в интересах организации; сильное желание поддерживать членство в организации.

Существует еще одна модель организационной лояльности, которая принадлежит Дж Мейеру и Н..Аллен Эта модель называется трехкомпонентной. Авторы модели выделили три подхода к лояльности, позволяющие объяснить природу связи между работником и организацией, снижающей вероятность добровольного ухода сотрудника из организации: эмоциональную привязанность к организации, осознание затрат, связанных с уходом из организации, и ощущение обязательств перед организацией. Эти три подхода и были положены в основу трехкомпонентной модели. Для обозначения компонентов модели авторы использовали термины аффективная, продолженная и нормативная лояльность.

Аффективная лояльность – это степень идентификации, вовлеченности и эмоциональной привязанности работника к организации. Эмоционально преданные работники верят в цели и ценности организации и рады быть ее членами. Таким образом, работники с сильной аффективной лояльностью остаются в организации, потому что они хотят этого.

Продолженная лояльность – это степень осознания работником того, как затраты, ассоциирующиеся с уходом из организации, связывают его с организацией. Работники с сильной продолженной лояльностью осознают, что цена ухода из организации для них будет высокой. Таким образом, такие люди остаются с организацией, потому что они уже так делают.

Нормативная лояльность – это степень ощущения работником обязательств перед организацией. Нормативно преданные работники поддерживают свое членство в организации, потому что убеждены, что поступают правильно и в соответствии с моралью. Таким образом, такие люди остаются в компании, потому что они должны так поступать

На основе анализа различных подходов к определению и изучению лояльности, а также различных моделей лояльности И. Ванг [3, с. 84], выделил основные принципы, лежащие в основе понимания организационной приверженности принцип когнитивного соответствия: поведение работника и его установки по отношению к организации в процессе согласования взаимно укрепляют друг друга; принцип снижения затрат, который основан на осознании работником собственных накопленных инвестиций в организацию и возможных альтернатив. Переход в другую организация предполагает отказ от существующих вложений (и выгод) и приложение дополнительных усилий по их накоплению в другом месте, что рассматривается как нежелательное поведение; принцип взаимных выгод сотрудника и организации; принцип личного опыта, основанный на эмоциональной и когнитивной оценке личного опыта по таким параметрам как организационная поддержка и справедливость, личная значимость и компетентность; принцип выполнения обяза-

тельств. Обязательства по отношению к организации рассматриваются как продукт социализации (личные ценности) и как результат инвестиций в сотрудника (долг); принцип удовлетворения потребностей сотрудника; принцип разделения и/или привлекательности целей и ценностей организации. Необходимо также отметить, что организационная лояльность рассматривается как устойчивое образование и во многом определяется взаимностью (т.е. отношением организации к сотруднику). Следовательно, на формирование организационной приверженности могут оказывать влияние оценки справедливости и заботы организации о своих сотрудниках, возможности реализации мотивов. В трехкомпонентной модели организационной приверженности только аффективная приверженность отражает лояльность как установку. При этом также сомнительным является включение в конструкт намерения остаться в организации. Остальные компоненты, с нашей точки зрения, отражают не содержание конструкта, а механизмы его формирования. Еще одной из моделей приверженности считатеся модель Й.Ванг которая использует пятикомпонентную модель организационной приверженности, разработанную на основе существующих подходов к приверженности, включает в свою модель аффективную приверженность, нормативную приверженность, активную продолжительную приверженность, пассивную продолжительную приверженность, ценностную приверженность [2, с. 188].

На основании работ Вонг А. было отмечено, что аффективная и нормативная приверженность аналогична одноимённым компонентам приверженности Дж.Мейера и Н.Аллен [6]: ценностная приверженность аналогична двум позициям, связанным с разделением ценностей и готовностью прилагать усилия во благо организации;активная продолжительная приверженность определяется возможностью обучения по месту работы и наличием карьерного роста;пассивная продолжительная приверженность определяется невозможностью найти лучшую работу в других организациях.

А теперь следует поговорить о коррелянтах организационной приверженности.

В нашей работе очень важно рассмотреть корреляты организационной приверженности, так как это может позволить выявить взаимосвязь между компонентами приверженности и другими переменными, что, в свою очередь, позволит лучше раскрыть содержание организационной приверженности педагогов.

Рассматривая педагогический коллектива образовательной организации, где основной стратегией является партнерская стратегия управления коллективом обладает следующими характеристиками [1.с. 93]:активная профессиональная деятельность, внедрение нового в образовательных программах и новых педагогических технологий; нормативная и мотивированная лояльность; ответственность и высокая организация;деловая активность направлена на достижение целей саморазвития.

Идентификационная стратегия управления педагогическим коллективом образовательного учреждения выражается в том, что трудовые отношения в образовательном учреждении основываются на похожести личных и организационных целей, норм и ценностей, направляющей для раскрытия профессионального потенциала педагогических работников является рост образовательной организации, а главным в процессе управления коллективом педагогов является личное развитие и развитие коллектива. Трудовые отношения формируются в рамках взаимных вложений: коллектив вкладывается своим трудом в развитие образовательного учреждения, а управление способствует развитию педагогического коллектива.

Основные характеристики педагогического коллектива с идентификационной стратегией управления образовательным учреждением являются [4, с. 361]:активная жизненная позиция; творческий подход; стремление проявлять инициативу при внедрении инноваций в педагогических технологиях и организационных процессах.

Таким образом, организационная лояльность формируется на основании субъективного восприятия индивидом различных ситуаций, включая организационные, предыдущего поведенческого опыта, существующих установок и ценностей (диспозиций), и их интерпретации с учетом текущей индивидуальной мотивационной картины

Список литературы:

[1] Бурлачук, Л. Ф., Коржова, В. Ю. Психология жизненных ситуаций. Учебное пособие / Л. Ф. Бурлачук. – Москва : Российское педагогическое агентство, 2020. – с. 262; 20 см. – 300 экз. – ISBN 5-86826-056-7. – Текст : непосредственный.

[2] Ванг, Й. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : монография / Л. И. Дементий, В. Е. Купченко. – Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2010. – с. 192; 21 см. – 500 экз. – ISBN: 978-5-7779-1158-2. – Текст : непосредственный.

[3] Гусева, Н. Лояльность персонала / Н. Гусева. – Москва : АСТ Астрель, 2011. – с. 478; 21 см. – 500 экз. – ISBN 978-5-17-039134-9. – Текст : непосредственный.

[4] Люсин, Д. В. Система социальных факторов и условий, детерминирующих управление лояльностью персонала организации / Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. – Москва : Институт психологии РАН, 2017. – с. 176. – ISBN 5–9270–0058–4. – Текст : непосредственный.

[5] Мейер, Дж Основные подходы к исследованию жизненных стратегий личности / Ю. В. Синягин, О. Ю. Переверзина, Ю. А. Яковлева, А. В. Полякова. – Акмеология : 2019. – №1. – с. 27-35. – URL : https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-podhody-k-issledovaniyu-zhiznennyh-strategiy-lichnosti/viewer (дата обращения : 20.01. .2026). – Текст : электронный.

[6] Морроу, П. Социально-психологические особенности лояльности и факторы, определяющие ее формирование / П. Морроу. – Москва : Молодой ученый, 2021. – № 29 (371). – с. 181-186. – URL : https://moluch.ru/archive/371/83291/ (дата обращения : 18.01.2026) – Текст : электронный.

[7] Портер, Л. Оценка лояльности сотрудника к организации. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Л. Портер. – Москва : Социоинженер. ассоц. «Деловое содействие»; – Вып. 2. – 2023. – с. 69; 21 см. – URL : https://search.rsl.ru/ru/record/01002127950 (дата обращения : 18.12.2025). – Текст : электронный.

References:

[1] Burlachuk, L. F., Korzhova, V. Yu. Psychology of life situations. Textbook/L.F. Burlachuk. - Moscow: Russian Pedagogical Agency, 2020. - p. 262; 20 cm - 300 copies - ISBN 5-86826-056-7. - Text: direct.

[2] Wang, J. Organizational loyalty: a model for realizing an employee's expectations from his organization: monograph/L. I. Dementy, V. E. Kupchenko. - Omsk: Omsk State University named after F.M. Dostoevsky, 2010. - p. 192; 21 cm. - 500 copies. - ISBN: 978-5-7779-1158-2. - Text: direct.

[3] Guseva, N. Staff loyalty/N. Guseva. - Moscow: AST Astrel, 2011. - p. 478; 21 cm. - 500 copies. - ISBN 978-5-17-039134-9. - Text: direct.

[4] Lyusin, D. V. A system of social factors and conditions that determine the management of the loyalty of the organization's personnel/D. V. Lyusin, D. V. Ushakov. - Moscow: Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, 2017. - p. 176. – ISBN 5–9270–0058–4. - Text: direct.

[5] Meyer, J. Basic approaches to the study of life strategies of personality/Yu. V. Sinyagin, O. Yu. Pereverzina, Yu. A. Yakovleva, A. V. Polyakova. - Acmeology: 2019. – №1. - p. 27-35. – URL : https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-podhody-k-issledovaniyu-zhiznennyh-strategiy-lichnosti/viewer (дата обращения : 20.01. .2026). - Text: electronic.

[6] Morrow, P. Socio-psychological features of loyalty and factors determining its formation/P. Morrow. - Moscow: Young Scientist, 2021. – № 29 (371). - p. 181-186. - URL: https://moluch.ru/archive/371/83291/ (access date: 18.01.2026) - Text: electronic.

[7] Porter, L. Evaluating an employee's loyalty to an organization. Management and Professional Psychology Workshop/L. Porter. - Moscow: Socio-engineer. assoc. "Business assistance"; - Issue 2. – 2023. - p. 69; 21 cm. - URL: https://search.rsl.ru/ru/record/01002127950 (access date: 18.12.2025). - Text: electronic.



www.law-books.ru

Юридическое издательство **«ЮРКОМПАНИ»** издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.