

4. Двопроцесна модель відданості організації може бути цікавою для організаційних психологів та менеджерів з персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баранская С.С. Проблема этимологии понятия «организационная лояльность» / С.С. Баранская // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2010. – Т. 16. – №2. – С. 301–304.
2. Баранская С.С. Методика измерения лояльности / С.С. Баранская // Психологические исследования. – 2011. – №1(15) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n1-15/436-baranskaya15.html>
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
4. Доминяк В.И. Организационная лояльность: основные подходы / В.И. Доминяк // Менеджер по персоналу. – 2006. – №4. – С. 34–40.
5. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур) : монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андреева. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – 212 с.
6. Ковров А.В. Лояльность персонала / А.В. Ковров. – М. : Бератор, 2004.
7. Магура М.И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации – решающее конкурентное преимущество / М.И. Магура // Управление персоналом. – 1998. – №11. – С. 20–27.
8. Почебут Л.Г. Оценка лояльности сотрудника к организации. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова / Л.Г. Почебут. – СПб. : Речь, 2001. – С. 283–287.
9. Ребузев Б.Г. Четырехслойная модель аффективной преданности: опыт применения на российской выборке / Б.Г. Ребузев // Психологический журнал. – Т. 27. – 2006. – №2. – С. 44–59.
10. Рольф ван Дик. Преданность и идентификация с организацией / пер. с нем. / Дик ванн Рольф. – Х. : Гуманитарный Центр. 2006. – 142 с.
11. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. – СПб. : Питер, 2003.
12. Чернякевич Е.Ю. Приверженность организации как ценностно-нравственная установка личности : дисс. ... канд. психол. наук / Е.Ю. Чернякевич. – СПб., 2010. – 233 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.dissertcat.com/content/priverzhennost-organizatsii-kak-tsennostno-nravstvennaya-ustanovka-lichnosti>.
13. Чумарин И.Г. Люди и организации: деструктивное противодействие / И.Г. Чумарин // Третья Всерос. конф. «Люди и организации» (С.-Петербург, 22–24 мая 2000 г.) : сб. тезисов. – СПб. : Имотон-М, 2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.poteri.net/publikatsii/lyudi-i-organizatsii-destruktivnoe-protivodeistvie-22-maya-2000g.html>.
14. Agarwal, S. Affective organizational commitment of salespeople: An expanded model / S. Agarwal, S.N. Ramaswami // Journal of Personal Selling & Sales Management. – 1993. – Vol. 13. – №2. – P. 49–70.
15. Allen, N.J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization / N.J. Allen, J.P. Meyer // Journal of Occupational Psychology. – 1990. – Vol. 63. – P. 1–18.
16. Dunham, R.B. Organizational commitment: The utility of an integrative definition / R.B. Dunham, J.A. Grube, M.B. Castaneda // Journal of Applied Psychology. – 1994. – Vol. 79. – №3. – P. 370–380.
17. Fischer, R. Rewarding employee loyalty: An organizational justice approach / R. Fischer // International Journal of Organizational Behaviour. – 2004. – Vol. 8. – №3. – P. 486–503.
18. LaMastro, V. Commitment and perceived organizational support / V. LaMastro // National Forum Journals, 2000. – Режим доступа : <http://nationalforum.com>.
19. Meyer, J.P. Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations / J.P. Meyer, N.J. Allen // Journal of Applied Psychology. – 1984. – Vol. 69. – №2. – P. 342–378.
20. Mowday, R.T. The measurement of organizational commitment / R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter // Journal of Vocational Behavior. – 1979. – Vol. 14. – №2. – P. 224–247.
21. Porter, L.W. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians / L.W. Porter, R.M. Steers, R.T. Mowday, P.V. Boulian // Journal of Applied Psychology. – 1974. – Vol. 59. – P. 603–609.
22. Wiener, Y. Commitment in organizations: A normative view / Y. Wiener // Academy of Management Review. – 1982. – V. 7. – №3. – P. 418–428.
23. Wright, B.E. Antecedents and correlates of organizational commitment: Testing the contributions of a four-tier conceptual model / B.E. Wright, J. Rohrbaugh // Sixth National Public Management Research Conference Papers, November, 2001.

УДК:159.9.07:316.628

ВЗАЄМОЗ'ВЯЗОК МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ ТА ЛОЯЛЬНОСТІ ЗАЛЕЖНО ВІД ОПТИМІЗМУ ОСОБИСТОСТІ

Т.В. Тищенко

*студентка I курсу ОКР «спеціаліст» факультету психології
кафедри загальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

У статті розкривається пряма залежність між мотивацією досягнення успіху та лояльним ставленням співробітника до організації. Подається регресивне рівняння прогностичної оцінки оптимізму особистості.

Ключові слова: мотивація досягнення успіху, оптимізм, організаційна лояльність.

В статье раскрывается прямая зависимость между мотивацией достижения успеха и лояльным отношением сотрудника к организации. Подается регрессивное уравнение прогностической оценки оптимизма личности.

Ключевые слова: мотивация достижения успеха, оптимизм, организационная лояльность.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасна соціально-економічна ситуація склалася так, що в наш час бажання досягати поставлених цілей та високих результатів особливо важливо для професійного зростання. Відчуття того, що невдачі ситуативні і тимчасові, а успіхи – досить стабільні, дає змогу підвищувати особистісну результативність професійної діяльності та її показники. Виховання і підтримка оптимістичного стилю у працюючої особистості сприяє їй бажанню домагатися високих результатів, прагнути до підкорення більших вершин професійної діяльності та ефективно використовувати свої ресурси. В контексті проблеми підвищення результативності особистості, що працює, важливим аспектом є показник її лояльності. Цей факт також впливає на результати трудової діяльності та процвітання організації, в якій працює така особистість.

Аналіз зазначеної проблеми передбачає зосередження уваги на тих взаємозв'язках особливостей особистості, що працює, які включають в себе ідею мотивації досягнення успіху та лояльності залежно від оптимізму. Вивчаючи характеристики людської діяльності, перш за все, слід проаналізувати її стилі оптимістичного пояснення дійсності, мотиваційні компоненти, а саме: мотиви поведінки, особливості регулювання діяльності, специфіку поставлених індивідом цілей. Тому слід відзначити, що мотивація до успіху становить великий інтерес для психологів-дослідників усього світу вже не перше десятиріччя. Не дивно, що ця проблема здавна хвилює розуми вчених, їй присвячена значна кількість публікацій і серед них – монографії вітчизняних авторів: М.Ш. Магомед-Емінова [5], І.А. Джидар'ян [1], Є.П. Ільїна [3] та ін., а також зарубіжних авторів: Х. Хекхаузена [13], А.Г. Маслоу [7].

В Україні проблематика мотивації досягнення успіху набула особливої значущості лише останніми роками у зв'язку з переходом до ринку праці, який сповнений питаннями конкурентоспроможності, кар'єри та успішності. Це обумовлює актуальність подальшого розвитку дослідження в цій галузі.

Проблемами дослідження оптимізму у вітчизняній та зарубіжній психології займалися різні дослідники, але серед них найвідоміші праці М. Селігмана [11], К. Муздибаєва [8], Л. Тайгера, Ч. Карвера, М. Шейера, К. Петерсона, Т.О. Гордєєва, М.С. Замишляєва, Л.М. Рудіна та ін.

Увага дослідників прикута до зв'язку мотивації та прихильності персоналу як організаційної лояльності. Згідно з роботою Дж. Делані, Д. Левіна і К. Ічніювські, у 1980-х рр. близько 50% всіх роботодавців США проводили дослідження з цих питань а в 1990-х рр., за даними К. Пола і Д. Бракена, питання мотивації і прихильності співробітників цікавили більше 70% американських роботодавців [6].

У сучасній науково-практичній літературі поняття «організаційна лояльність» розглядається у рамках різних підходів. Так, Л.Г. Почебут і О.Е. Корольова [9] розглядають лояльне ставлення працівників до організації як установку. При цьому «лояльний» співробітник – це той, що «тримається в межах законності, коректно і доброзичливо ставиться до тієї організації, в якій він працює». Лояльне ставлення трактується як мотивація людини працювати на користь організації, відстоювати її інтереси в різних сферах бізнесу.

У рамках поведінкового підходу лояльність розглядається як міра готовності працівника продовжувати роботу в компанії, бажання зберігати приналежність до організації, або як схвалена поведінка, що виходить за рамки формальних корпоративних вимог.

З позиції конфліктологічного підходу Т.Н. Чистякова і Н.В. Моїсеєнко визначають лояльного співробітника як людину, яка «ідентифікує себе з організацією, де вона працює, пов'язує з діяльністю в ній свої успіхи і невдачі в усіх сферах життя» [14].

У рамках установчого підходу Ліман Портер (Luman Porter) і його колеги визначають лояльність як «готовність співробітника докласти великі зусилля на користь організації, велике бажання залишатися в даній компанії, прийняття основних її цілей і цінностей». В іншій роботі лояльність визначається як «стан, в якому людина ідентифікує себе з організацією і її цілями і бажає підтримати приналежність до неї, щоб полегшити досягнення цих цілей» [12].

Доміняк В. визначає лояльність персоналу як доброзичливе, коректне, щире ставлення до керівництва, співробітників, до компанії в цілому; усвідомлене виконання співробітником своєї роботи у відповідності до цілей і завдань компанії та в інтересах компанії, а також дотримання норм, правил і обов'язків, включаючи неформальні, у ставленні до компанії, керівництва, співробітників та інших суб'єктів взаємодії [2].

Виходячи з указаних підходів, у нашому дослідженні будемо розглядати поняття організаційної лояльності як ставлення працівника до організації, соціально-психологічну установку, що характеризує його зв'язок з організацією

Деякі автори вбачають прямий зв'язок між організаційною лояльністю як прихильністю персоналу та фінансовими результатами діяльності компанії. Згідно з дослідженням Д. Мейстера, частка впливу на фінансові показники компанії орієнтації персоналу на довгострокові цілі складає (серед інших чинників) 15%, частка задоволеності співробітників – 13%. Ф. Рейчхелд довів, що лояльність співробітників впливає на їх продуктивність [6]. Так, підвищення рівня лояльності співробітників рекламного агентства на 5% сприяло збільшенню продуктивності їх роботи на 20%. Згідно з дослідженням фірми Tower Perrin, зростання чистого прибутку компаній з високим рівнем прихильності персоналу було на 17,5% вище, ніж у компаній із низьким рівнем організаційної лояльності у співробітників.

За даними американського щорічного довідника WorkUSA Survey 2000, організації з високолояльними співробітниками за три роки принесли своїм акціонерам 112% прибутку, в той час як організації з середньою лояльністю співробітників – 90%, а з низькими показниками лояльності – 76%. За даними Fleetboston Financial Согр., у банківському секторі збільшення лояльності працівників на 1% може принести 11 млн. доларів річного прибутку і заощадити 15–19 млн. при наймі і навчанні. Лояльні співробітники в 90% випадків готові рекомендувати свою компанію іншим як гарне місце роботи і в 55% випадків готові відхилити пропозиції роботи від інших роботодавців [6].

Подібні дослідження доводять, що такі невідчутні параметри, як мотивація, задоволеність, прихильність співробітників, впливають на успіх компанії на ринку. Впливати на ці параметри організація може лише вивчивши їх.

Перспектива розробки та поглибленого дослідження зазначеної проблематики для співробітників означатиме, що до їх думки прислухаються, що вони здатні вплинути на хід справ в компанії. Для компанії – означатиме можливість підвищити залучення співробітників у робочий процес, підняття їх мотивації, продуктивності, лояльності на новий рівень. Аналіз результатів досліджень дозволить виявити найбільш ефективні способи досягнення поставлених цілей.

Мета дослідження: з'ясувати особливості взаємозв'язку мотивації досягнення успіху та лояльності залежно від оптимізму працюючої особистості.

Завдання:

1. Розкрити взаємозв'язок мотивації досягнення успіху та лояльності особистості, що працює.
2. Встановити залежність між мотивацією досягнення успіху та оптимізмом особистості, що працює.
3. Виявити психологічні особливості зв'язків між мотивацією досягнення успіху та рівнем лояльності залежно від рівня вираженості оптимізму.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для проведення дослідження використовувалась методика діагностики особистості «Мотивація досягнення успіху» (Т. Елерса) [9], «Оцінка рівня лояльності співробітника до організації» (Л.Г. Почебут, О.Е. Корольова) [9], «Оцінка оптимізму та активності особистості» (Н.Є. Водоп'янова, М.В. Штейн) [10].

Дослідження проводилось серед працівників професії «архітектор та ІТ-спеціаліст», що належать за класифікацією психологічних типів професій, запропонованою Е.А. Клімовим [4], до типу «людина-знакова система». Всього в дослідженні взяли участь 84 працівники (9,2% жінок та 90,8% чоловіків). Опитані працівники, за віковою періодизацією Г.С. Абрамової, відповідають стадії розвитку «дорослість» (23–28 років). Уся сукупність вибірки є жителями міста Києва.

Дослідження було проведено в 2012 році.

Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 17).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Встановлення залежностей між мотивацією досягнення успіху та оптимізмом працюючої особистості

Як показали результати дослідження, між показниками мотивації досягнення успіху та оптимізму виявився значущий сильний прямий зв'язок: у групі спеціальності «архітектор» ($r=0,425$; $p>0,01$) та у групі ІТ-спеціалістів ($r=0,839$; $p>0,01$). Результати по двох групах вибірки не мають статистично значущих відмінностей.

На основі цього можемо робити висновок про те, що оптимізм працюючої особистості є значущим фактором для підтримки мотивації досягнення успіху під час професійної діяльності. Тому за допомогою визначення такої характеристики, як оптимізм, можемо передбачати рівень мотивації досягнення успіху.

2. Взаємозв'язки мотивації досягнення успіху та лояльності працюючої особистості

За результатами дослідження, між показниками мотивації досягнення успіху та лояльності по двох групах досліджуваних було виявлено значущий сильний прямий зв'язок.

У групі досліджуваних спеціальності «архітектор» кореляційний зв'язок слабший ($r=0,440$; $p>0,01$) порівняно з ІТ-спеціалістами ($r=0,541$; $p>0,01$). Це спричинене тим, що професія архітектора заснована не лише на розрахунках, а й має підґрунтя творчості, яке виокремлює такого професіонала в більш незалежну творчу одиницю вироблення інтелектуального продукту.

Щодо групи досліджуваних ІТ-спеціалістів, то слід відзначити, що сильніший зв'язок мотивації та лояльності, порівняно зі спеціальністю «архітектор», обумовлений такими чинниками, як більш висока платня та більша ідентифікація особистості із ідеями компанії.

Дані дослідження взаємозв'язків будуть корисні для використання їх у роботі з персоналом для покращення ефективності виробництва, оптимізації часових затрат та заощадження матеріальних ресурсів.

3. Психологічні особливості зв'язку мотивації досягнення успіху та лояльності залежно від рівня вираженості оптимізму

За допомогою методу описових статистик було отримано середнє значення групових показників залежно від рівня вираженості оптимізму. В ході цього виявилось, що найбільш виражений у активних оптимістів показник лояльності (26,16). Це свідчить про те, що такий тип вираженості оптимізму найбільш вмотивований на досягнення успіху, адже ці два показники мають пряму значущу кореляційну залежність. Тому такий рівень прояву оптимізму найбільш цінний для організації, в якій працює особа, адже саме такі працівники показують собою позитивний приклад іншим та виявляють гарні результати трудової діяльності.

За результатами показників між рівнями вираженості оптимізму (див. *табл. 1*) виявилось, що найвищі показники за шкалами мотивації досягнення успіху (22,09), лояльності (26,16), оптимізму (21,91) притаманні активним оптимістам. Це свідчить про взаємозалежність та взаємообумовленість цих показників.

Таблиця 1

Рівень вираженості оптимізму у працівників за професією «архітектор» та «ІТ-спеціаліст»

Рівні вираженості оптимізму	Змінні			
	Оптимізм	Активність	Лояльність	Мотивація досягнення успіху
Реаліст	18,37	19,63	9,79	16,75
Активний оптимізм	21,91	26	26,16	22,09
Активний песиміст	11,88	26,09	13,71	10

Щодо досліджуваних, які виявилися активними песимістами, то вони мають найбільш виражений показник активності (26,09), як і у реалістів (19,63). Проте при зіставленні цих двох результатів бачимо, що активні песимісти мають більш виражений прояв вказаної характеристики.

Найнижчі показники за шкалами лояльності (9,79) та активності (19,63) виявилися у реалістів, оскільки вони більш конструктивно підходять до завдань та не намагаються робити більше, ніж їм під силу.

Також найнижчі показники по шкалах оптимізм (11,88) та мотивація досягнення успіху (10) виявилися у активних песимістів. Це зумовлено тим, що цьому рівню вираженості оптимізму притаманний негативний погляд на речі.

У реалістів виявився значущий прямий зв'язок між активністю та оптимізмом ($r=0,470$; $p=0,05$) та зворотний сильний значущий зв'язок між мотивацією та активністю ($r=-0,730$; $p=0,01$). Результати дослідження виявили взаємозалежність показників, де більша вираженість активності зумовлює меншу мотивацію досягнення успіху.

У активних оптимістів при збільшенні мотивації досягнення успіху зростає лояльність працюючої особистості. Було встановлено пряму взаємозалежність між цими показниками ($r=0,661$; $p=0,01$).

У активних песимістів при збільшенні мотивації досягнення успіху зменшується лояльність працюючої особистості. Було виявлено зворотню взаємозалежність між показникам ($r=-0,650$; $p=0,01$).

На основі факторного аналізу було виявлено два фактори: «Позитивна мотивація» та «Активність» (див. *табл. 2*).

Таблиця 2

Факторна структура взаємозв'язків між мотивацією досягнення успіху, лояльності оптимізму та активності особистості

	Фактор 1 «Позитивна мотивація» (59,5%)	Фактор 2 «Активність» (28,5%)
Змінні	Оптимізм (0,824)	Активність (0,788)
	Мотивація досягнення успіху (0,883)	Лояльність (0,544)

Перший фактор «Позитивна мотивація», в який входять оптимізм ($r=0,824$; $p<0,01$) та мотивація досягнення успіху ($r=0,883$; $p<0,01$) може свідчити про те, що для обраних нами груп досліджуваних, в які входили архітектори та ІТ-спеціалісти, характерний оптимістичний стиль пояснення життєвих подій та бадьорий погляд на виникаючі перешкоди у професійній діяльності, а також висока мотивація досягнення успіху на професійних теренах. Це може бути обумовлено тим, що такі професії є досить високооплачуваними та досить престижними у сучасному суспільстві.

Другий фактор «Активність» має два складники: змінну під назвою лояльність ($r=0,544$; $p<0,01$) та активність ($r=0,788$; $p<0,01$). Такий склад другого фактора може свідчити про те, що змінні, які до нього входять, формують сукупність проявів, як із області лояльності, так і з локусу активності як прояву рішучості та незалежності професійних позицій.

На основі емпіричних даних можна окреслити профіль працюючої особистості, яка представляє цінність на ринку праці. Така працююча особа йде на виважений ризик, лояльно ставиться до організації та намагається покращити результати своєї професійної діяльності, оптимістично ставиться до виникаючих перешкод під час виконання завдань та має високий показник мотивації досягнення успіху, що обумовлює успішність справи, якою вона займається.

На основі лінійного багатомірного регресійного аналізу отримана модель передбачення вираженості оптимізму у працюючої особистості: $Y=0,697*x_1 + 0,13*x_2 + 6,98$, де x_1 – мотивація досягнення успіху; x_2 – лояльність; Y – це оптимізм.

Такий метод дає нам змогу практично застосувати результати. Адже вимірявши такі предиктори, як мотивація досягнення успіху та лояльність, за допомогою них ми зможемо прогнозувати рівень вираженості оптимізму у працюючої особистості. А це, у свою чергу, дасть можливість передбачати стиль пояснення професійної діяльності у працюючої особистості.

На основі отриманих результатів була побудована шкала рівня вираженості оптимізму для нашої вибірки (див. *табл. 3*).

Таблиця 3

Рівні вираженості оптимізму (за результатами методу сигмальних відхилень)

Оптимізм		
Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
23,043	18,87	14,697

За допомогою такої шкали маємо змогу, провівши методику діагностики рівня оптимізму, співвіднести дані результати зі шкалою і на основі цього робити передбачення про рівень мотивації досягнення успіху та лояльності у певного співробітника. Спираючись на відомі залежності взаємозв'язків змінних, на основі рівня вираженості оптимізму можна паралельно отримати інформацію про те, наскільки лояльна працююча особа та наскільки вона має мотивацію досягнення успіху, що, у свою чергу, паралельно дає нам ще багато інформації про особистісні характеристики працівника. Виходячи з цього, отримані результати можна застосовувати практично.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Дослідження взаємозв'язків мотивації досягнення успіху та лояльності працюючої особистості показало, що оптимізм є значущим фактором для підтримки мотивації досягнення успіху під час професійної діяльності.

2. У ході встановлення залежності виявилось, що зі зростанням у досліджуваних мотивації досягнення успіху підвищується лояльність працюючої особистості.

Порівняння результатів обох груп досліджуваних виявило відмінності між ними. У групі досліджуваних спеціальності «архітектор» кореляційний зв'язок слабший у порівнянні з досліджуваними ІТ-спеціалістами.

3. Встановлено взаємозв'язки між змінними залежно від рівня вираженості оптимізму: у реалістів при збільшенні мотивації досягнення успіху зменшуватиметься активність; в активних оптимістів при збільшенні мотивації досягнення успіху зростає лояльність працюючої особистості; у активних песимістів при збільшенні мотивації досягнення успіху зменшується лояльність працюючої особистості.

На основі отриманих результатів побудовано модель передбачення оптимізму, яка дає змогу практично застосувати результати дослідження.

Розроблено шкалу рівня вираженості оптимізму, що дає змогу робити передбачення про рівень мотивації досягнення успіху та лояльності у певного співробітника, оскільки відомі взаємозв'язки цих змінних, які мають прямий зв'язок із оптимізмом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Джидарьян И.А. О месте потребностей, эмоций и чувств в мотивации личности / И.А. Джидарьян // Теоретические проблемы психологии личности. – М., 1974. – 289 с.
2. Доминяк В. Лояльность персонала как социально-психологическая установка / В. Доминяк // Персонал-Микс. – 2002. – №5. – С. 73.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
4. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности. Психология индивидуальных различий [Текст] / Е.А. Климов ; [под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова]. – М. : МГУ, 1982. – С. 74–77
5. Магомед-Эминов М.Ш. Анализ когнитивного подхода в зарубежных теориях мотивации / М.Ш. Магомед-Эминов, И.А. Васильев // Вопросы психологии. – 1986. – № 5. – С. 27.
6. Маккена П. Первые среди равных. Как руководить профессионалами / П. Маккена, Д. Мейстер. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2006. – 336 с.
7. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу ; [пер. с англ. А.М. Татлыбаевой]. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
8. Муздыбаев К. Оптимизм и пессимизм личности / К. Муздыбаев // Социологические исследования. – 2003. – №12. – С. 34.
9. Никифоров Г.С. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, В.А. Снетков. – СПб. : Речь, 2001. – С. 87–96.
10. Практикум по психологии здоровья / [под ред. Г.С. Никифорова]. – СПб. : Питер, 2005. – 352 с.
11. Селигман М. Новая позитивная психология. Научный взгляд на счастье и смысл жизни / М. Селигман. – М. : София, 2006. – 368 с.
12. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.
13. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. – СПб. : Речь, 2001. – 492 с.
14. Чистякова Т.Н. О лояльности, организационных конфликтах и развитии организации (заметки на полях исследования) / Т.Н. Чмстякова, Н.В. Моисеенко // Новая перспектива. – 2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rekruting.ru/pochitat.html7s339> (февраль 2006).