Psychology

- Popova, 2013* – Popova O. S. Psihologicheskoe soprovozhdenie razvitiya lichnosti uchashchisya v protsesse professionalno-tehnicheskogo i srednego spetsialnogo obrazovaniya : avtoref. dis. ... d-ra psihol. nauk : 19.00.07. Moskva, 2013. 44 s.
- Pro zatverdzhennia Natsionalnoi..., 2019* – Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii. Postanova KM «Pro vnesennia zmin u dodatok do postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii» vid 23 lystopada 2011 r. № 1341» vid 12 chervnia 2019 r. № 509. Rezhym dostupu: <https://cutt.ly/4EWE3II>
- Pro zatverdzhennia standartu..., 2019* – Pro zatverdzhennia standartu vyshchoi osvity za spetsialnistiu 053 «Psykhologhiia» dlia druhooho (mahisterskoho) rivnia vyshchoi osvity. Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 24.04.2019 № 564. Kyiv, 2019. 13 s.
- Psykhologichnyi suprovod ..., 2019* – Psykhologichnyi suprovod osobystisnoho rozvytku doroslykh: podolannia profesiinykh kryz ta osobystisnykh dysharmonii / Kovalenko O. H., Pavlyk N. V., Stanovskykh Z. L., Bastun M. V. Kyiv, 2019. 167 s.
- Psihologicheskoe soprovozhdenie..., 2020* – Psihologicheskoe soprovozhdenie detey s osobyimi potrebnostyami: uchebnoe posobie / N. V. Basalaeva, T. V. Kazakova, Zh. A. Levshunova; [red. Zh. A. Levshunova]. Krasnoyarsk : Sib. feder. un-t, 2020. 77 s.
- Prykhodko, Yurchenko, 2012* – Prykhodko Yu., Yurchenko V. Psykhologichnyi slovnyk-dovidnyk : navch. posib. Kyiv : Karavela, 2012. 328 s. Rezhym dostupu: <https://cutt.ly/MEQuSwD>
- Raskalinos, 2016* – Raskalinos V. N. Psihologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie obrazovatel'nogo protsessu. Vektor nauki TGU. Seriya : Pedagogika, psihologiya. 2016. № 4 (27). S. 11-15.
- Uilber, 2004* – Uilber K. Uilber K. Integralnaya psihologiya: Soznanie, Duh, Psihologiya, Terapiya [per. s angl. pod red. A. Kiseleva]. Moskva : OOO «Izdatel'stvo ACT» i dr., 2004. [4]. 412 s.

УДК 159.98:[364.658:004-051

DOI 10.31470/2308-5126-2020-44-1-132-139

Ганна Рук,
магістрантка
факультету психології
Київського національного
університету імені
Тараса Шевченка

Hanna Ryk,
student of the Faculty
of Psychology
Kyiv National
Taras Shevchenko
University

E-mail: gannaryk@gmail.com

ORCID 0000-0002-5552-8019

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ЛОЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

У статті проаналізовано проблему взаємозв'язку професійного благополуччя та організаційної лояльності фахівців ІТ-сфери в Україні. Визначено поняття «професійне благополуччя» як психологічний стан працівника, пов'язаний з ефективністю і продуктивністю його праці; поняття «організаційна лояльність» як емоційна прив'язаність, ідентифікація з нормами та цінностями організації, прийняття цілей, надмірна робота в інтересах компанії. Досліджено професійне благополуччя за методикою «Професійне благополуччя» К. І. Рут (показники: автономність в професійній діяльності, компетентність, професійне зростання, позитивні стосунки в колективі, професійні цілі, прийняття себе як професіонала, загальний показник); та організаційну лояльність за методикою «Професійна затребуваність особистості» О. В. Харітонової (показники: задоволеність реалізацією професійного потенціалу, належність до професійного співтовариства, переживання професійної затребуваності, професійна компетенція, професійний авторитет, оцінка результатів професійної діяльності, ставлення до інших, самоставлення та загальний показник затребуваності особистості в професійному плані) та Анкетою-опитувальником Дж. Мейера і Н. Аллен «Шкала організаційної лояльності» (показники: афективна лояльність, нормативна лояльність, поточна лояльність). Емпірично виявлено взаємозв'язок професійного благополуччя та організаційної

лояльності методом кореляційного аналізу. З'ясовано, що шкали лояльності негативно корелюють із шкалами професійного благополуччя, що свідчить про те, що чим більш компетентним фахівцем себе вважає працівник ІТ-сфери, тим менше він схильний прив'язуватися до організації. Зроблено висновки, що структура професійного благополуччя та лояльності до компанії у працівників сфери інформаційних технологій має свої особливості та потребує більш детального подальшого дослідження.

Ключові слова: професійне благополуччя, організаційна лояльність, професійна затребуваність, професійне зростання, професійна компетентність, досвід, працівники ІТ-сфери, афективна лояльність, нормативна лояльність, подовжена лояльність.

The article analyzes the problem of the correlation between professional well-being and organizational commitment of specialists in the field of IT in Ukraine. The concept of "professional well-being" is defined as the psychological state of the employee associated with the efficiency and productivity of his work; the concept of "organizational commitment" as an emotional attachment, identification with the norms and values of the organization, acceptance of goals, excessive work in the interests of the company. The professional well-being was studied according to the method of "Professional well-being" K. Ruth (indicators: autonomy in professional activity, competence, professional growth, positive relations in the team, professional goals, acceptance of oneself as a professional, general indicator); and organizational commitment according to the method of "Professional demand for personality" O. Kharitonova (indicators: satisfaction with the realization of professional potential, belonging to the professional community, experiencing professional demand, professional competence, professional authority, evaluation of professional results, attitude to others, self-esteem and general indicator of personal demand in the professional plan) and the Questionnaire of J. Meyer and N. Allen "Scale of organizational commitment" (indicators: affective loyalty, normative loyalty, continuance loyalty). The correlation between professional well-being and organizational commitment has been empirically identified by correlation analysis. Loyalty scales have been found to be negatively correlated with professional well-being scales, suggesting that the more competent an IT professional considers himself, the less likely he is to become loyal to an organization. It is concluded that the structure of professional well-being and commitment to the company of IT employees has its own characteristics and requires more detailed further research..

Keywords: professional well-being, organizational commitment, professional demand, professional growth, professional competence, experience, IT workers, affective commitment, continuance commitment, normative commitment..

Постановка проблеми. Сфера інформаційних технологій в Україні характеризується швидким розвитком. На думку експертів з IT Ukraine Association, щорічно ІТ-індустрія зростає на 20% [Шелест, Кутовий, Самоходський, 2018: с. 5-6]. У зв'язку зі стрімким розвитком цієї галузі та високим зростанням плинності кадрів у компаніях постає задача пошуку основних організаційних чинників, які впливають на задоволеність роботою. Професійне благополуччя та організаційна лояльність людини має значний вплив не лише на професійну діяльність та ефективність працівників, а й на успіх організації загалом. Саме «людський капітал» є найбільш важливою передумовою конкурентоздатності компанії. Задля утримування робітників та якісної мотивації важливо розуміти особливості формування прихильності до компанії та визначити, які саме конструкти впливають на благополуччя та ефективність роботи. Та незважаючи на нагальну потребу у фахівцях ІТ-сфери, як у вітчизняній, так й у світовій науці практично відсутні ґрунтовні дослідження, які б вивчали професійне благополуччя працівників цієї сфери.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження таких понять, як організаційна лояльність та професійне благополуччя, почалося відносно

нещодавно в психологічній науці, приблизно з середини-кінця XX століття [Розенитиль, Мольт, Рюттингер, 2014: с. 245].

Є кілька причин стрімкого розвитку зазначеної проблематики. По-перше, це поява позитивної психології, в межах якої найбільше досліджується феномен благополуччя. По-друге, швидкий розвиток організацій та ринку праці актуалізував потребу у покращенні ефективності роботи та зменшення плинності кадрів. До уваги почали братися такі конструкти, як психічне здоров'я працівників, їхнє суб'єктивне та професійне благополуччя, щастя, стрес, вигорання, людські стосунки та колектив тощо.

Проблему професійного благополуччя досліджували П. Варр, А. Бейкер, Е. Ван Хорн, Д. Леонтьєв та інші. Існує велика кількість визначень цього поняття, але для зручності їх класифікують за таким принципом: орієнтація на потребу (орієнтація на мотивації, людину) – орієнтація на стимул; окрема (одинична) задоволеність роботою – загальна задоволеність роботою; задоволеність роботою як тимчасовий стан – задоволеність роботою як стабільна в часі реакція; орієнтація на минуле (орієнтація на ситуацію) – орієнтація на майбутнє.

Р. Березовська наголошує, що в англomовних дослідженнях використовується велика кількість різних термінів, які описують феномен професійного благополуччя: *occupational well-being* (професійне благополуччя), *employee well-being* (благополуччя працівника), *work-related well-being* або *job-related well-being* (благополуччя, пов'язане з роботою), *well-being at work* (благополуччя на роботі), *well-being at workplace* (благополуччя на робочому місці).

Україномовні дослідження, у свою чергу, вирізняють лише *професійне благополуччя* та *задоволеність роботою*.

Для дослідження є важливим виділення взаємозв'язку між лояльністю та професійним благополуччям [Геберт, Розенитиль, 2006: с. 485], що позитивно впливає на результат роботи працівників та ефективність організації.

Мета статті – теоретично обґрунтувати та емпірично виявити особливості взаємозв'язку професійного благополуччя та організаційної лояльності фахівців сфери інформаційних технологій.

Виклад основного матеріалу. Важливим підходом до вивчення благополуччя в контексті професійної діяльності є модель професійного благополуччя П. Варрі [Warr, 2013], яка була розроблена на основі структури психологічного благополуччя К. Ріфф [Ryff, 1996: р. 45]. Автор вважає, що структуру професійного благополуччя формують чотири первинних компоненти, які потім узагальнюються в один інтегральний показник «загальне функціонування», що характеризує особистість професіонала в цілому:

1. емоційне благополуччя;
2. прагнення до зростання та розвитку;
3. автономія;
4. компетентність.

У структурі емоційного благополуччя П. Варр [Warr, 2013] виділяє чотири категорії: позитивні і негативні емоційні стани, що характеризуються високим або низьким рівнем збудження – *ентузіазм, комфорт, тривожність, депресія*.

А. Бейкер [Bakker, Oerlemans, 2011: p. 80] пропонує класифікацію типів суб'єктивного професійного благополуччя та виділяє в її межах *захопленість роботою, задоволеність роботою, вигорання і трудовоголізм*.

Е. Ван Хорн [Horn, 2004: p. 374], узагальнюючи підходи К. Ріфф і П. Варра, розробив багатовимірну модель професійного благополуччя, до якої входять такі компоненти:

- *емоційний компонент*, що включає показники відсутності емоційного виснаження, задоволеності роботою, а також організаційну прихильність. Цей компонент розглядається більш широко, ніж просто сукупність емоцій різної модальності;
- *когнітивний компонент*, що характеризує стан когнітивних функцій працівника (концентрація уваги, когнітивна втома тощо);
- *поведінковий компонент*, що включає в себе якість міжособистісних взаємин і відсутність ознак деперсоналізації (знеособленого або негативного ставлення до людей, з якими індивід працює);
- *мотиваційний компонент* (рівень автономності фахівця, прагнення до професійного росту і розвитку, наявність усвідомлюваних цілей і смислів виконуваної діяльності, рівень професійної компетентності);
- *психосоматичний компонент* характеризує наявність або відсутність психосоматичних скарг (головних болів, болів в спині тощо).

Над проблемою організаційної лояльності працювали Дж. Мейер, Н. Аллен, В. Доміняк, Г. Беккер, Р. Кантер та інші.

Лояльність до організації значуще позитивно корелює із задоволеністю роботою. Але з методологічної та понятійної точки зору, слід чітко розмежовувати лояльність та задоволеність. Актуальні дослідження вказують на те, що існує велика кількість концепцій відданості чи лояльності до організації. Прояснити основні поняття важливо для того, щоб вибрати адекватний інструмент діагностики і побудувати ефективну систему управління лояльністю.

В англomовній літературі використовуються два терміни: *organizational commitment* (організаційна прихильність) і *employee loyalty* (лояльність працівника). Істотних відмінностей у застосуванні цих понять немає, нерідко вони виступають як синоніми або як подібні конструкти. У науковій літературі частіше зустрічається термін *organizational commitment*, в популярній – *employee loyalty*.

Традиційно лояльність до організації визначають як бажання там працювати, емоційна прив'язаність, ідентифікація з нормами та цінностями організації, прийняття цілей, надмірна робота в інтересах компанії.

В. Доміняк [Доминяк, 2006] визначає лояльність як стабільно позитивне ставлення до керівництва та всіх інших працівників організації, повага до їхніх дій і доброзичливість до компанії; коригування власної діяльності відповідно до

цілей та цінностей компанії, робота та виконання завдань в інтересах організації; повага до правил та їх слідування навіть при неформальному спілкуванні.

Г. Беккер [Bakker, Oerlemens, 2011: p. 75] визначає лояльність як результат інвестицій, які працівник накопичує під час роботи в організації. Наприклад, навички, винагороди тощо. Тобто лояльність формується як похідна від задоволення певних потреб компанією. Відповідно, якщо працівник вирішить покинути компанію, то втрати, які він понесе, можуть значно перебільшити переваги від нової роботи. Тому формується лояльність та відданість компанії.

На думку Р. Кантер, лояльність – це готовність бути відданим організації та віддавати енергію. Вона виділяє три типи лояльності:

- *Подовження* – зв'язок соціальних ролей з когнітивними;
- *Згуртування* – емоційні ставлення;
- *Контроль* – норми та оцінка.

Афективний підхід визначення лояльності характеризується бажанням бути частиною організації та гордістю за її діяльність, ідентифікацією та психологічною прив'язаністю.

Моральний підхід ґрунтується на засвоєнні норм компанії, її цілей, місії, цінностей та на ідентифікації з авторитетом організації.

Нормативна лояльність характеризується прийняттям зобов'язання не полишати компанію. Відданість у цьому підході часто не має емоційного контексту та прив'язаності. Працівник продовжує залишатися в компанії, тому що вважає так правильно, розуміє, що саме цього від нього очікують та відчуває обов'язок перед організацією.

Дж. Мейер і Н. Аллен [Allen, Meyer, 2000] визначають відданість організації як конструкт, який впливає на бажання довго залишатися в організації. Лояльність вбачається певним зв'язком між працівником та організацією, який знижує ймовірність звільнення працівника за власним бажанням. Вони виділяють афективну, нормативну лояльності та відданість, яка орієнтована на наслідки. Проте найбільше досліджують саме афективну складову, адже вважається, що саме вона пов'язана із включеністю і довготривалим вкладом зусиль на благо організації.

Для чіткішого розуміння нашого дослідження нами було обрано як базове визначення професійного благополуччя як психологічного стану працівника, пов'язаного з ефективністю і продуктивністю його праці, а також з задоволеністю життям в цілому.

В емпіричному дослідженні взяло участь 54 працівника ІТ-сфери різних напрямків та різних кваліфікацій. Серед них 17 осіб (32%) рівня junior (початковий, 1-2 роки досвіду), 17 осіб (32%) рівня middle (середній 2-3 роки досвіду), 15 осіб (27%) рівня senior (вищий, 4-6 років досвіду) та 5 учасників (9%) з керуючими посадами (Lead, COO, CTO). До вибірки входять розробники, працівники технічної підтримки, ІТ-маркетологи та ІТ-рекрутери. Вік досліджуваних від 21 до 36 років. серед них 24 учасниці (44%) та 30 учасників (56%). Дослідження проводилося в 2019 році.

Для дослідження було вирішено використати такі методики:

- *Методика «Професійне благополуччя»* (Первинна версія МОПБ 54 – РУТ). Методика є інтерпретацією тесту суб'єктивного благополуччя за К. Ріфф. До структури професійного благополуччя в методиці входять показники: автономність у професійній діяльності, компетентність (як володіння навколишнім середовищем у професійній діяльності), професійне зростання, позитивні стосунки в колективі, професійні цілі, прийняття себе як професіонала, загальний показник [Рут, 2016: с. 172-184].

- *Методика «Професійна затребуваність особистості»* О. В. Харітонової, до якої входять шкали: задоволеність реалізацією професійного потенціалу, належність до професійного співтовариства, переживання професійної затребуваності, професійна компетенція, професійний авторитет, оцінка результатів професійної діяльності, ставлення до інших, самоставлення та загальний показник затребуваності особистості в професійному плані [Харітонова, Ясько, 2010: с. 45-57].

- Анкета-опитувальник Дж. Мейера і Н. Аллен *«Шкала організаційної лояльності»*, яка визначає три типи лояльності: афективна лояльність (характеризується емоційною прихильністю працівників до організації), нормативна лояльність (характеризує ступінь відчуття зобов'язань перед організацією) та поточна лояльність (розглядається як зв'язок організації і працівника, заснована на усвідомленні ним втрат, зумовлених звільненням) [Германов, Плотников, 2011: с. 106-111].

Для визначення кореляційного зв'язку професійного благополуччя та організаційної лояльності у фахівців ІТ-сектору спершу оцінимо надійність-узгодженість шкал за допомогою коефіцієнту альфа Кронбаха (табл. 1): узгодженість на рівні $\alpha=0,867$ є значущою.

Таблиця 1

Статистика надійності

Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха на основі стандартизованих елементів	№ елементів
0,867	0,881	19

Кореляційні зв'язки *Афективної Лояльності* характеризуються негативною кореляцією на рівні $p=0,05$. Такий зв'язок спостерігається з Професійними цілями ($r=-0,340$) та Оцінкою результатів професійної діяльності ($r=-0,274$). Тобто, чим більше людина ставить цілей на майбутнє та чим краще вона оцінює свої результати, тим менше працівникові властиво емоційно прив'язуватися до організації.

Відсутність позитивних кореляцій може свідчити про те, що професійне благополуччя та емоційна лояльність відносно незалежні конструкти у вибірці ІТ-спеціалістів. Працівники розмежовують для себе формальну та неформальну

частини професійного процесу, тому на задоволеність позитивно впливають лише процеси діяльності.

Нормативна Лояльність на рівні $p=0,05$ має негативні кореляційні зв'язки з Професійними цілями ($r=-0,316$), Професійним авторитетом ($r=-0,293$) та Прийняттям себе як професіонала ($r=-0,267$). Тобто, чим більше працівник відчуває свою професійну значущість та набуває авторитету з боку інших, тим менше відчуває зобов'язання перед компанією. Це може бути пов'язано з тим, що працівники ІТ-сфери, по-перше, у професійній діяльності менше зустрічаються з бюрократичним процесом, а по-друге, мають високі прагнення до незалежності та автономії в діяльності.

Найцікавішим типом лояльності з точки зору аналізу кореляцій є *Подовжена Лояльність*.

Подовжена Лояльність на рівні $p=0,05$ негативно корелює з Професійною компетентністю ($r=-0,308$), Прийняттям себе як професіонала ($r=-0,280$), Переживанням професійної затребуваності ($r=-0,273$), Професійною компетентністю за Харитоновою ($r=-0,267$). Можемо стверджувати, що високі показники Подовженої Лояльності (негативні наслідки від втрати роботи) характеризують тих працівників, які не ставляться до себе як до професіонала та мають страх звільнення. Для компетентних фахівців це не властиво, адже зміну проєкту вони часто характеризують як «щось нове та цікаве» і те, «що може сприяти професійному розвитку». Специфіка ринку праці Інформаційних Технологій є такою, що професіонали та авторитетні працівники завжди мають багато пропозицій роботи, вони не схильні до тривалої роботи в одній організації та не ідентифікують себе з компанією на морально-етичному рівні.

Отже, бачимо, що Лояльність загалом негативно корелює з професійним благополуччям, що можна назвати особливістю вибірки ІТ-фахівців. Для них більш властиво зорієнтувати увагу на професійному процесі, а не на ставленні до компанії.

Висновки. Питання дослідження професійного благополуччя та організаційної лояльності є актуальним з метою покращення ефективності роботи, формування відданості та певного «патріотизму» до місця роботи. Результати дослідження можна застосовувати спеціалістам з управління персоналу.

Кореляційний аналіз показав, що шкали лояльності негативно корелюють із шкалами професійного благополуччя. Це свідчить про те, що чим більш компетентним фахівцем себе вважає працівник ІТ-сфери, тим менше він схильний прив'язуватися до організації. Також було виявлено, що через активний ринок праці працівники не формують Подовженої Лояльності, адже не сприймають загрозу зміни роботи як щось негативне, часто для них це можливість для професійного розвитку. Отже, структура професійного благополуччя та лояльності до компанії у працівників сфери інформаційних технологій має свої особливості та потребує більш детального подальшого дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

- Геберт, Розенштиль, 2006 – Геберт Д., Розенштиль Л. Организационная психология. Человек и организация. Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2006. 624 с.
- Германов, Плотников, 2011 – Германов И. А., Плотникова Е. Б. Измерение организационной лояльности персонала (опыт апробации методики Мейер-Аллен). *Вестник Пермского университета. Серия: Философия. Психология. Социология*. 2011. 3 (7). С. 106–111.
- Доминяк, 2006 – Доминяк В. И. Организационная лояльность: основные подходы. *Менеджер по персоналу*. 2006. 4. С. 34–40.
- Розенштиль, Мольт, Рюттингер, 2014 – Розенштиль Л. ф., Мольт В., Рюттингер Б. Организационная психология. Харьков : Гуманитарный центр, 2014. 464 с.
- Рут, 2016 – Рут Е. И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки : дис. магистра. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский гос. унт, 2016. 172 с.
- Харитоновна, Ясько, 2010 – Харитоновна Е. В., Ясько Б. А. Опросник «Профессиональная востребованность личности (ПВЛ)». *Практична психологія та соціальна робота*. 2010. 7. С. 45-57.
- Шелест, Кутовий, Самоходський, 2018 – Шелест О., Кутовий Я., Самоходський І. Розвиток української ІТ-індустрії: аналітичний звіт. IT Ukraine Association, 2018. С. 5-6.
- Allen, Meyer, 2000 – Allen N. J., Meyer J. P. Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in human assessment*. Norwell, MA : Kluwer Academic Publishers, 2000. P. 285–314.
- Bakker, Oerlemens, 2011 – Bakker A. B., Oerlemans W. G. M. Subjective well-being in organizations. *Handbook of Positive Organizational Scholarship* / K. Cameron, G. Spreitzer (Eds.). Oxford : Oxford University Press, 2011. P. 178–189.
- Diener, Lucas, Oishi, 2002 – Diener E., Lucas R., Oishi S. Subjective well-being : The science of happiness and life satisfaction. *The handbook of positive psychology* / C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). New York : Oxford University Press, 2002. P. 63–73.
- Horn, Taris, Schaufeli, Schreurs, Paul, 2004 – Horn V., Taris J. E., Schaufeli T. W., Schreurs W. B., Paul J. G. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. 77. P. 365–375.
- Ryff, Singer, 1996 – Ryff C. D., Singer B. Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 1996. 65. P. 14–45
- Warr, 2013 – Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being. *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis* / M. Wang, R. R. Sinclair, L. E. Tetrick (Eds.). New York : Psychology Press Routledge, 2013. P. 76–90..

REFERENCES

- Gebert, Rozenshtil, 2006 – Gebert D., Rozenshtil L. Organizatsionnaya psihologiya. Chelovek i organizatsiya. Harkov : Izd-vo «Gumanitarnyy Tsentr», 2006. 624 s.
- Germanov, Plotnikov, 2011 – Germanov I. A., Plotnikova E. B. Izmerenie organizatsionnoy loyalti personala (opyit aprobatzii metodiki Meyer-Allen). *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Psihologiya. Sotsiologiya*. 2011. 3 (7). S. 106–111.
- Dominyak, 2006 – Dominyak V. I. Organizatsionnaya loyaltost: osnovnyie podhodyi. *Menedzher po personalu*. 2006. 4. S. 34–40.
- Rozenshtil, Molt, Ryuttinger, 2014 – Rozenshtil L. f., Molt V., Ryuttinger B. Organizatsionnaya psihologiya. Harkov : Gumanitarnyy tsentr, 2014. 464 s.
- Rut, 2016 – Rut E. I. Professionalnoe blagopoluchie sotrudnikov kommercheskih organizatsiy: kriterii i metodika otsenki : dis. magistra. Sankt-Peterburg : Sankt-Peterburgskiy gos. unt, 2016. 172 s.
- Haritonova, Yasko, 2010 – Haritonova E. V., Yasko B. A. Oprosnik «Professionalnaya vostrebovannost lichnosti (PVL)». *Praktichna psihologiya ta sotsialna robota*. 2010. 7. S. 45-57.
- Shelest, Kutovyi, Samokhodskiy, 2018 – Shelest O., Kutovyi Ya., Samokhodskiy I. Rozvytok ukrainskoi IT-industrii: analitychnyi zvit. IT Ukraine Association, 2018. S. 5-6..