

Анкета-опросник Джона Мейера и Натали Аллен «Шкала организационной лояльности»

Задача: оцените, пожалуйста, степень вашего согласия или несогласия с каждым утверждением, обведя кружком соответствующую цифру от 1 до 7 (1 – абсолютно не согласен, 7 – полностью согласен).

№	Утверждение	Шкала степени согласия с утверждением						
1.	Я был бы рад до ухода на пенсию работать в этой организации.	1	2	3	4	5	6	7
2.	На данный момент я вижу необходимость в продолжении работы в этой организации.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Я не чувствую никаких обязательств по отношению к этой организации.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Я воспринимаю проблемы этой организации как свои собственные.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Мне было бы трудно уйти из этой организации прямо сейчас, даже если бы я этого хотел.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Сейчас я не чувствую себя вправе покинуть эту организацию, даже если это будет выгодно для меня.	1	2	3	4	5	6	7
7.	У меня нет ощущения принадлежности моей организации.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Если я сейчас уйду из организации, многое в моей жизни разрушится.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Если бы я сейчас ушел из этой организации, то чувствовал бы себя виноватым.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Я не испытываю теплых чувств по отношению к этой организации.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Мне кажется, что у меня слишком мало вариантов трудоустройства, чтобы рассматривать возможность ухода из этой организации.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Эта организация заслуживает моей преданности.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Я не чувствую себя членом коллектива в моей организации.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Я мог бы рассматривать возможность работы в другом месте, если бы не получал от этой организации так много.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Было бы неправильно уйти из этой организации прямо сейчас из-за моих обязательств перед другими людьми.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Эта организация много значит для меня лично.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Уйдя из этой организации, я лишился бы многих возможностей.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Я многим обязан этой организации.	1	2	3	4	5	6	7

Результаты выявляют три типа приверженности (по трем субшкалам).

Аффективная приверженность – эмоциональная привязанность к организации. Высокая аффективная приверженность означает, что организация имеет для сотрудника большое значение, он рассматривает свою принадлежность к организации как принадлежность к семье и желает в дальнейшем принадлежать к ней (отношение «Я люблю...»).

Нормативная приверженность означает, что человека связывают с организацией морально-этические убеждения (отношение «Я должен...»).

Текущая приверженность, ориентированная на последствия, – привязанность к организации на основании «за-трат», к которым может привести уход из организации («Мне нужно...»).

Ключ

Для каждой субшкалы **нужно просуммировать оценки в соответствии с ключом** и сумму разделить на семь (среднее арифметическое). Оценки по утверждениям, отмеченным буквой R, инвертируются, то есть вместо 7 ставим 1, вместо 6 – 2, 5 – 3 и т. д.

Суммируем оценки по следующим номерам вопросов:

Для субшкалы аффективной (эмоциональной) лояльности: $1 + 4 + 7R + 10R + 13R + 16$.

Для субшкалы продолженной лояльности: $2 + 5 + 8 + 11 + 14 + 17$.

Для субшкалы нормативной лояльности: $3R + 6 + 9 + 12 + 15 + 18$.

Таблица. Нормативные значения для методики «Шкала организационной лояльности»

Субшкалы	Среднее	Стандартное отклонение
аффективной (эмоциональной) лояльности	4,1	1,26
продолженной лояльности	3,9	1,16
нормативной лояльности	3,8	1,48