

Тамара Валентинівна Кабиш-Рибалка,
аспірант кафедри загальної психології, факультет психології,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
просп. Академіка Глушкова, 2-а, м. Київ, Україна

АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПРИХИЛЬНОСТІ У ВОЛОНТЕРІВ СПОРТИВНОГО ПРОФІЛЮ

У статті запропоновано ієрархічну модель організаційної прихильності волонтерів спортивного профілю. За її основу прийнято модель трикомпонентної організаційної прихильності Аллена і Майєра та модель морального розвитку Колберга. Розроблена модель включає в себе рівні примітивної, тривалої, зовнішньої, нормативної та емоційної прихильності. Проведено порівняльний аналіз зазначених моделей, виявлено відмінності між ними. Показано ефективність окремих рівнів, а також складено рекомендації для волонтерських менеджерів щодо утримання досвідчених волонтерів та залучення нових, в залежності від того, який рівень організаційної прихильності характерний для волонтера.

Ключові слова: особистість, волонтер, спортивні події, організаційна прихильність, емоційна прихильність, залученість.

Зі зменшенням фінансування громадських і некомерційних організацій, спортивні події отримують менший бюджет, і, в той самий час, державні органи вимагають забезпечення належного рівня обслуговування при проведенні спортивних змагань. Одним із рішень цієї проблеми є залучення волонтерів у некомерційну сферу організації спортивних змагань. Для цього необхідно поєднувати різні техніки психологічної підготовки молоді для волонтерської участі у масовій події спортивного профілю. Розвиток волонтерського менеджменту потребує програми по залученню нових добровольців та утримання вже досвідчених, і саме розуміння організаційної прихильності волонтерів може допомогти організаційному комітету спортивних подій та волонтерським менеджерам у цьому.

Проблема організаційної прихильності волонтерів, зокрема, спортивного профілю, розробляється здебільшого за кордоном, і є недостатньо представленою у роботах вітчизняних дослідників. Так як волонтери стають все більш важливими для спорту, підвищується інтерес до розробки стратегій процесу набору добровольців, зокрема, створення програми професійної і психологічної підготовки в залежності від сфери діяльності волонтерів, а також програми управління волонтерами. Визнаючи важливість ефективного управління групами волонтерів, деякі дослідники (Фейрлі, Келлетт, Грін) зазначають, що управлінські зусилля повинні бути зосереджені, в першу чергу, на вже існуючих волонтерах, але важливе значення приділяється також і набору нових. Говорячи про психологічну готовність до волонтерської діяльності серед молоді, велика увага має приділятися емоційній прихильності добровольців до діяльності, в яку вони залучені. Такі дослідники, як Б. Грін і Л. Чаліп зазначають, що волонтерська організаційна прихильність розвивається як процес, який починається з очікувань

і підкріплюється тим досвідом, який добровольці здобувають під час спортивної події. Р. Кантер припустив, що прихильність слід розглядати з точки зору пізнавального процесу розвитку, він запропонував різні типи прихильності, які пов'язують особистість з певною соціальною системою, серед яких є пізнавальна орієнтація (найнижчий рівень прихильності), орієнтація на соціалізацію (середній рівень прихильності), а також схвалення соціальних норм і цінностей організації (найвищий рівень прихильності). Дослідник також припускає, що поведінкову організаційну прихильність можна розглядати з точки зору пізнавального процесу розвитку від зовнішнього до внутрішнього локус-контролю для інтерналізації психічного стану.

У статті ми мали за мету розробити ієрархічну модель організаційної прихильності спортивних волонтерів для використання в аналізі ефективності добровільної діяльності.

Проблема організаційної прихильності отримала початок у вивченні у 70-х роках ХХ століття, коли підвищився інтерес до залучення добровольців у проведення заходів у професійному спорті. Організаційна прихильність розуміється як «емоційно позитивне ставлення працівника до організації, що припускає готовність поділяти її цілі і цінності, а також напружено працювати в її інтересах» [4]. Дослідники виявили, що організаційна прихильність волонтерів впливає на такі особливості поведінки молодої людини, як намір змінюватись, задоволення від роботи, продуктивність праці, бажання навчатися, і наміри утриматись в організації [8, 9].

У літературі представлено декілька моделей організаційної прихильності, при цьому для нас найбільш цікавими є модель трикомпонентної організаційної прихильності Аллена і Майєра, а також модель морального розвитку Колберга. У своїй моделі дослідники Аллен і Майєр стверджували, що афек-

тивний (емоційна прихильність індивіда до організації), тривалий (наміри індивіда бути пов'язаним із організацією) і нормативний (почуття обов'язку перед організацією) типи прихильності повинні розглядатися спільно як компоненти поведінкової прихильності [6]. Модель морального розвитку Колберга пояснює когнітивні процеси розвитку, в якій моральні процеси розвитку особистості включали зовнішні (нижчі шаблі) та внутрішні (вищі шаблі) етапи.

Дослідники із ділової етики, серед яких Вікс, Лое, Чонко, Мартінез та Вейкфілд, описують тісний взаємозв'язок між етикою (тобто моральним розвитком і етичним кліматом в організації) та організаційною прихильністю [21]. На підставі попередніх досліджень, передбачається, що організаційна прихильність волонтерів тісно пов'язана з рівнем їх морального розвитку (тобто, виявленням того, що є добрим, а що – поганим). Тому можна вважати, що модель морального розвитку Колберга може забезпечити відповідну основу для розширення організаційної прихильності волонтерів у ієрархічній моделі. Використання такої моделі дозволяє розглядати організаційну прихильність волонтерів з точки зору зміни ставлення до діяльності. Таким чином, модель морального розвитку Колберга забезпечує теоретичну основу для розуміння того, яким чином розвивається поведінкова організаційна прихильність спортивних волонтерів.

Співставляючи різні моделі, ми доходимо висновку, що з точки зору психологічних особливостей можна внести корективи в існуючі моделі, додаючи їм змістового психологічного наповнення. На першому рівні волонтерської прихильності – «примітивної прихильності» (що відповідає першій стадії «Орієнтація на покарання» моделі Колберга) – добродійність визначається з точки зору фізичних наслідків. Даний вид прихильності пов'язаний з розумінням імовірності покарання або обмежень, в результаті непослідовності дій під час виконання добровільної діяльності [17]. На даному етапі люди погоджуються з думкою інших, а також мають власне ставлення до подій. Може виникнути заперечення, пов'язане з тим, що волонтерів з примітивною прихильністю не слід називати «чистими» волонтерами, тому що їх участь у добровільній діяльності може бути заснована не на власній волі – буває так, що роботодавці просять своїх співробітників взяти участь добровільно в організованих, або ж спонсорованих, ними спортивних заходах, тому деякі співробітники погоджуються, щоб уникнути можливого покарання, відчуваючи тиск з боку керівництва при можливій відмові. Можна припустити, що волонтери з примітивною прихильністю перестануть виконувати роботу добровільно, якщо зовнішній тиск буде послаблено, і це може знизити їх наміри займатись добровільною діяльністю в майбутньому [18]. Важко очікувати позитивних і прямих результатів,

пов'язаних із волонтером на цьому рівні прихильності.

На другому рівні – «тривалості прихильності» – волонтер усвідомлює зовнішні заохочення і взаємообмін, який він отримує в процесі виконання добровільної діяльності. Він приймає рішення, засновані на власних інтересах, моральних цінностях, і отримує справедливий винагороду. Тривала прихильність включає усвідомлення втрат, пов'язаних із виключенням з організації. Коли волонтери відчувають, що їх вклад у загальну роботу є суттєвим, їх організаційна прихильність зростає. Дійсно, деякі дослідження показали, що інструментальні чинники (наприклад, кар'єрні мотиви, освіта, фінансова підтримка) значно пов'язані з наміром добровольців залишитися або повернутися до організації, перспективної на їх думку [15]. Крім того, Стеббинс показав, що деякі добровольці сподіваються отримати досвід роботи, що складає основу їх кар'єрної стратегії для пошуку роботи в подальшому, – і це має ознаки маргінального волонтерства [19].

Маргінальні волонтери можуть мати високий рівень тривалості прихильності. Серед волонтерів, наприклад, бувають молоді люди, студенти, які беруть участь у спортивних заходах чи організаціях, бо така діяльність зараховується їм в рамках проходження практики або стажування. Існують і ті, хто намагається знайти у майбутньому посаду, відповідну до їх професії, у тій самій організації, що забезпечує їх роботою в якості волонтера; вони також будуть віднесені до категорії маргінальних волонтерів, які мають виражену тривалу прихильність [17]. При цьому, саме добровольці з тривалою прихильністю будуть більш готові до добровільної діяльності і, отже, матимуть сильніший прояв прихильності до організації, ніж волонтери з примітивною прихильністю.

Добровольці, які мотивовані взаємообміном ресурсів і цілей, будуть більш соціалізованими у групах волонтерів, що призводить до більш високого рівня загальної організаційної прихильності. Наприклад, деякі компанії забезпечують співробітників участю у програмах корпоративного волонтерства, що дозволяє працівникам стати добровольцем під час оплачуваних робочих годин. Співробітники, які вперше мають досвід добровільної діяльності за допомогою таких програм корпоративного волонтерства, та чий досвід під час волонтерства є позитивним, можуть показувати подальший інтерес до волонтерської діяльності, яка не має відношення до будь-яких зовнішніх вигод.

Наступний, третій рівень розміщений між тривалою і нормативною прихильністю. Як зазначав Колберг, на третьому («Орієнтація на прийняття з боку інших») і четвертому («Орієнтація на виконання обов'язків та очікувань з боку інших») етапах когнітивного морального розвитку, «моральна цінність полягає у гарній поведінці або правильній

ролі, для підтримки загальноприйнятого порядку та очікувань від інших» [16, с. 376]. Тобто, об'єднавши ці етапи в один рівень, можна говорити про рівень «зовнішньої прихильності». Це означає, що задовільна поведінка визначається як така, що схвалюється іншими, відповідає очікуванням соціально значимих інших.

Можна припустити, що деякі волонтери можуть розвивати прихильність до конкретної спортивної організації, через відчуття тиску або очікування зі сторони близьких, друзів, родичів, а не через особистий високий рівень моральних стандартів та зобов'язань по відношенню до організації. Тобто, волонтери, швидше за все, залучаються до кооперативної поведінки, якщо вони вважають соціальні відносини необхідними або привабливими для себе. Крім того, зовнішня прихильність відноситься до послідовної лінії дій кожної людини під впливом субкультурних норм або під тиском соціальних очікувань. Участь індивіда у волонтерській діяльності значною мірою залежить від соціальних груп або суб'єктивних норм [5]. Тому можна припустити, що деякі люди беруть участь у волонтерській діяльності, і продовжують її неодноразово, щоб задовольнити соціальні очікування або після публічних заяв про залучення у соціально корисну діяльність. Такі дослідники, як Хаусер, Кунц і Брускоттер виявили, що суб'єктивні норми (тобто очікування інших людей стосовно поведінки індивіда) і рівень особистих домагань були тісно пов'язані з активною участю у волонтерській діяльності [13]. Крім того, підтримка сім'ї і друзів, сприятливі уявлення про волонтерство з боку значимого іншого є одними з основних мотивів волонтерської діяльності в цілому і, зокрема, в області спорту [7]. Можна припустити, що тиск з боку значущих інших щодо продовження волонтерської діяльності визначається також очікуванням негативних дій з боку значущого іншого. Люди з такими мотивами до волонтерської діяльності показують виражену зовнішню прихильність.

Четвертий рівень волонтерської прихильності – «нормативна прихильність» – може бути тотожною п'ятій стадії морального розвитку Колберга, де задовільна поведінка визначається з точки зору договірної і законної угоди. На думку дослідників організаційної поведінки, нормативна прихильність виникає з почуття обов'язку працівника по відношенню до організації [15]. Відмінність між нормативною і зовнішньою прихильністю залежить від ступеня інтерналізованих зобов'язань по відношенню до моральних стандартів або нормативного тиску, щоб діяти відповідно. Нормативна прихильність пов'язана з інтерналізованою відповідальністю і зобов'язаннями морального стандарту та власних прав. На відміну від найманих працівників, волонтери, як правило, не пов'язані з організацією юридичною угодою, яка б передбачала серйозні відшкодування в разі порушення норм поведінки. Проте, нормативна

прихильність волонтерів може бути виведеною на основі теорії психологічного контракту, який відчувається між двома сторонами. Згідно теорії психологічного контракту, волонтер і організація діють для виконання взаємних обіцянок між індивідом і організацією. Іншими словами, спортивні волонтери мають певні очікування і зобов'язання і поведуться відповідно до цих передбачуваних зобов'язань [20]. Добровольці, що відчувають сильні зобов'язання по відношенню до організації, ймовірно, мають виражену нормативну прихильність. Добровольці з високою нормативною прихильністю будуть більш корисними для організації і мають більше шансів залишитися довше, ніж ті, прихильність яких є сильною лише при опорі на зовнішні фактори (тобто, примітивна, тривала, або зовнішня прихильність).

П'ятий рівень має відношення до шостої стадії схеми Колберга («усвідомлена або принципова орієнтація»), в якій людина слідує самостійно визначеним етичним принципам і стає все менш егоцентричною [16]. Ми вважаємо, що мова має йти про емоційну прихильність, про значимість для волонтерів роботи в даній організації, їх залученість у неї. Даний рівень доцільно називати рівнем «емоційної прихильності», так як його називав Майер. Він відносив дане поняття до ідентифікації і залученості індивіда в конкретну організацію, а також готовність підтримати її. Тому ми переносимо дану назву також на діяльність спортивних волонтерів, адже цей напрям стосується саме спортивної організації. Дослідник вважає, що емоційна прихильність була більш тісно пов'язана з декількома позитивними організаційними результатами (наприклад, відвідуваність, виконання роботи, а також організаційна громадська поведінка), ніж нормативна і тривала прихильність [6]. Отже, рівень емоційної прихильності розглядається як найбільш важливий в структурі організаційної прихильності. Емоційна прихильність дуже тісно пов'язана з організаційною ідентифікацією. Люди з сильною організаційною ідентифікацією, як правило, є внутрішньо вмотивованими, готові виконувати спільні завдання, надають підтримку один одному і орієнтовані на групові моделі поведінки. Добровольці вибирають організацію, орієнтуючись на її цінності та місію, не чекаючи будь-яких фінансових відшкодувань – іншими словами, волонтери могли б легше ідентифікувати себе з відповідними організаціями. У запропонованій моделі відмінною рисою емоційної прихильності є інтерналізація цінностей і цілей організації волонтером. На цьому етапі волонтери виходять за рамки договірної угоди, зовнішнього тиску, або орієнтації на обмін, і відчувають себе частиною команди в організації. У цей час волонтери можуть володіти сильною внутрішньою мотивацією, в той час як на нижчих етапах прихильності, швидше за все, вони діють на основі зовнішньої мотивації.

Крім того, маючи внутрішню мотивацію, соціальна поведінка таких волонтерів, як правило, буде стійкою протягом довгого часу, що призводить до наміру продовжити волонтерську діяльність у майбутньому [17]. Волонтери з вираженою емоційною прихильністю можуть стати найбільш ефективними у діяльності спортивних організацій, тому що вони є

найбільш відданими для організаційного успіху і готові присвятити себе повністю для успіху організацій, в якій працюють.

Запропонована модель організаційної прихильності спортивних волонтерів представлена на рис. 1, у порівнянні з моделлю Колберга.

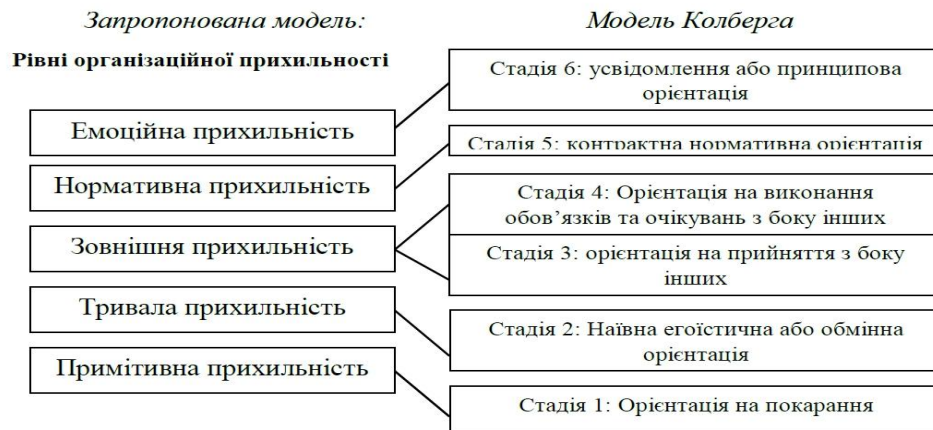


Рис. 1 Порівняння запропонованої моделі організаційної прихильності та моделі морального розвитку Колберга

Переходи в організаційній прихильності спортивних волонтерів, скоріше, є результатом процесів, які перетікають від однієї стадії до іншої. Крім того, запропонована ієрархічна модель волонтерської прихильності не передбачає, що прихильність волонтерів на подіях щодо різних видів спорту незмінно розвивається з 1 по 5 етапи. Важливо відзначити, що вертикальна ієрархія не обмежується виключно розвитком знизу нагору, а також не обов'язково волонтери будуть переходити з однієї крайності в іншу.

Етапи когнітивного морального розвитку Колберга описують прогрес концептуалізації організаційної прихильності добровольців від зовнішнього до внутрішнього локусу контролю для інтерналізації психологічного стану, який також підтримується теорією самовизначення Кельмана щодо процесів соціального впливу. Передбачається, що конструкція прихильності добровольців розвивається у своїй природі, як було запропоновано іншими дослідниками. Також модель включає зовнішні зобов'язання, оскільки значущі інші і соціальна культура можуть впливати на індивіда й змушувати його починати або продовжувати займатися волонтерською діяльністю.

Отже, стаття розширює попередні дослідження з організаційної прихильності шляхом розробки моделі організаційної прихильності спортивних волонтерів,

беручи за основу схему морального розвитку Колберга, разом з аналізом психологічного змісту рівнів організаційної прихильності. Опираючись на представлені основні положення, ми представили саме психологічний зміст організаційної прихильності. Наша модель також передбачає, що розвиток прихильності добровольців носить не обов'язково послідовний характер зміни кожного рівня. Кінцева мета управління волонтерами полягає не тільки у здатності зробити спортивних волонтерів морально прихильними, але щоб вони емоційно прагнули залишатись працювати у відповідній організації.

Необхідно проаналізувати і застосувати запропоновану ієрархічну модель організаційної прихильності спортивних волонтерів до управління спортивними волонтерами з урахуванням конкретних особливостей спортивної організації, а також різних видів спорту. Запропонована модель може бути посилена за рахунок емпіричних досліджень, що ідентифікує відносини мотивації добровольців зі сприйманням організаційної підтримки на кожному організаційному етапі. Застосування цієї моделі може служити діагностичним інструментом, який дозволяє спортивним управлінням належним чином мотивувати волонтерів відповідно до їх стадії організаційної прихильності, що необхідно враховувати в роботі з волонтерами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балашов Е.М. Теоретико-емпіричне обґрунтування моделі самореалізації студентської молоді у міжнародних волонтерських програмах / Е. Балашов //

Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України, 2013. – 2013. – Вип. 3. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/j->

pdf/Vnadps_2013_3_26.pdf.

2. Вайнола, Р. Х. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку / Р. Х. Вайнола, А. Й. Капська, Н. М. Комарова. – К. : Академпрес, 1999. – 285 с.

3. Волонтерство : порадник для організатора волонтерського руху / укл. Т. Л. Лях ; авт. кол. : О. В. Безпалько, Н. В. Заверіко, І. Д. Зверєва, Н. В. Зімовець та ін. – К. : ВГЦ “Волонтер”, 2001. – 176 с.

4. Магура М. И. Современные персонал-технологии. Глава 9. Организационная приверженность / М. И. Магура, М. Б. Курбатова // Управление персоналом. – 2001. – № 6. – С. 45-50.

5. Ajzen I. Prediction of leisure participation from behavioral, normative, and control beliefs: An application of the theory of planned behavior / I. Ajzen, B.L. Driver, Leisure Sciences. – 1991. – № 13. – P.185-204.

6. 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. – № 63. – 108 p.

7. Clary E.G. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach / E.G. Clary, M. Snyder, R.D. Ridge, J. Copeland, A.A. Stukas, J. Haugen & P. Miene // Journal of Personality and Social Psychology. – 1998. – № 74(6). – P. 1516-1530.

8. Costa C.A. Reconsidering the role of training in event volunteers' satisfaction / C.A. Costa, L. Chalip, B.C. Green & C. Simes // Sport Management Review. – 2006. – № 9. – P. 165-182.

9. Cuskelly G. Working with volunteers in sport: Theory and practice / G. Cuskelly, R. Hoye & C. Auld. New York, NY: Routledge, 2006.

10. Ellemers N. Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance / N. Ellemers, D. De Gilder & S.A. Haslam // Academy of Management Review. – 2004. – № 29. – P. 459-478.

11. Fairley S. Volunteering abroad: Motives for travel to volunteer at the Athens Olympic Games / S. Fairley, P. Kellett & B.C. Green // Journal of Sport Management. – 2007. – № 21. – P. 41-57.

12. Green B.C. Paths to volunteer commitment: Lessons from Sydney Olympic Games / B.C. Green &

L. Chalip / In R.A. Stebbins & M. Graham (Eds.), Volunteering as leisure/leisure as volunteering: An international assessment. Wallingford: CAB International, 2004. – P. 49-68

13. Hauser B.K. Volunteer participation in collaborative watershed partnerships: Insights from the theory of planned behavior / B.K. Hauser, T.M. Koontz & J.T. Bruskotter // Journal of Environmental Planning and Management. – 2012. – № 55. – P. 77-94.

14. Kanter R.M. Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopian communities / R.M. Kanter // American Sociological Review. – 1968. – № 33. – P.499-517.

15. Kim M. The influences of gifts on perspective volunteers: A conjoint analysis / M. Kim, D. Won & M.G. Harrolle // International Journal of Sport Management. – 2009, № 10. – P. 1-17.

16. Kohlberg L. Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization / L. Kohlberg / In D.A. Goslin (Ed.), Handbook of socialization theory and research. Chicago, IL: Rand McNally, 1969. – P. 347-480.

17. Park Se-Hyuk. Development of a Hierarchical Model of Sport Volunteers' Organizational Commitment / Se-Hyuk Park. – European Sport Management Quarterly: ESMQ 13.1. – 2013.

18. Planty M. because you have to or helping because you want to? Sustaining participation in service work from adolescence to young adulthood / M. Planty, R. Bozick & M. Regnier // Youth and Society. – 2006. – № 38. – P. 177-202.

19. Stebbins R.A. Volunteering: A serious leisure perspective / R.A. Stebbins // Nonprofit and Voluntary-Sector Quarterly. – 1996. – 25. – P. 211-224.

20. Taylor T. Using psychological contract theory to explore issues in effective volunteer management / T. Taylor, S. Darcy, R. Hoye & G. Cuskelly // European Sport Management Quarterly. – 2006. – № 6. – P. 123-147.

21. Weeks W.A. The effect of perceived ethical climate on the search for sales force excellence / W.A. Weeks, T.W. Loe, L.B. Chonko & K. Wakefield // Journal of Personal Selling and Sales Management. – 2004. – № 24(3). – P. 199-213.

REFERENCES

1. Balashov, E.M. (2013). Teoretyko-empyrychne obgruntuvannia modeli samorealizatsii studentskoi molodi u mizhnarodnykh volonterskykh prohramakh [Theoretical and empirical models of self-study of students in international volunteer programs]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy – Bulletin of the National Academy of State Border Service of Ukraine*. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2013_3_26.pdf, [in Ukrainian].

2. Vaynola, B.H., Kapska, A. Y., Komarov, N.M. (1999). *Volonterskyi rukh v Ukraini: tendentsii rozvytku [Volunteerism in Ukraine: development trends]*. K:

ACADEMPRESS [in Ukrainian].

3. Lyakh, T. L. (Ed.). (2001). *Volonterstvo : poradnyk dlia orhanizatora volonterskoho rukhu [Volunteering: Advisor to the organizer of volunteerism]*. Kyiv: VHTS “Volunteer” [in Ukrainian].

4. Magura, M.I. (2001). Sovremennye personal-tehnologii. Glava 9. Organi-zatsionnaya priverzhennost [Modern personnel technology. Chapter 9. Organizational Commitment]. *Upravleniie personalom – Management staff*, 6, 45-50 [in Russian].

5. Ajzen, I., & Driver, B.L. (1991). Prediction of leisure participation from behavioral, normative, and control beliefs: An application of the theory of planned beha-

vior. *Leisure Sciences*, 13, 185-204 [in English].

6. Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 108 [in English].

7. Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. [in English].

8. Costa, C.A., Chalip, L., Green, B.C., & Simes, C. (2006). Reconsidering the role of training in event volunteers' satisfaction. *Sport Management Review*, 9, 165-182. [in English].

9. Cuskelly, G., Hoye, R., & Auld, C. (2006). *Working with volunteers in sport: Theory and practice*. New York, NY: Routledge [in English].

10. Ellemers, N., De Gilder, D., & Haslam, S.A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29, 459-478 [in English].

11. Fairley, S., Kellett, P., & Green, B.C. (2007). Volunteering abroad: Motives for travel to volunteer at the Athens Olympic Games. *Journal of Sport Management*, 21, 41-57 [in English].

12. Green, B.C., & Chalip, L. (2004). Paths to volunteer commitment: Lessons from Sydney Olympic Games. In R.A. Stebbins & M. Graham (Eds.). *Volunteering as leisure/leisure as volunteering: An international assessment* (pp. 49-68). Wallingford: CAB International. [in English].

13. Hauser, B.K., Koontz, T.M., & Bruskotter, J.T. (2012). Volunteer participation in collaborative watershed partnerships: Insights from the theory of planned behavior. *Journal of Environmental Planning and Manage-*

ment, 55, 77-94 [in English].

14. Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517 [in English].

15. Kim, M., Won, D., & Harrolle, M.G. (2009). The influences of gifts on perspective volunteers: A conjoint analysis. *International Journal of Sport Management*, 10, 1-17. [in English].

16. Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In D.A. Goslin (Ed.). *Handbook of socialization theory and research* (pp. 347-480). Chicago, IL: Rand McNally. [in English].

17. Park, Se-Hyuk. (2013). Development of a Hierarchical Model of Sport Volunteers' Organizational Commitment. *European Sport Management Quarterly: ESMQ 13.1* [in English].

18. Planty, M., Bozick, R., & Regnier, M. (2006). Helping because you have to or helping because you want to? Sustaining participation in service work from adolescence to young adulthood. *Youth and Society*, 38, 177-202 [in English].

19. Stebbins, R.A. (1996). Volunteering: A serious leisure perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 211-224. [in English].

20. Taylor, T., Darcy, S., Hoye, R., & Cuskelly, G. (2006). Using psychological contract theory to explore issues in effective volunteer management. *European Sport Management Quarterly*, 6, 123-147 [in English].

21. Weeks, W.A., Loe, T.W., Chonko, L.B., & Wakefield, K. (2004). The effect of perceived ethical climate on the search for sales force excellence. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 24(3), 199-213 [in English].

Тамара Валентиновна Кабыш-Рыбалка,
аспірант кафедри загальної психології,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
просп. Академіка Глушкова, 2-а, г. Київ, Україна

АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ У ВОЛОНТЕРОВ СПОРТИВНОГО ПРОФИЛЯ

В статье предложена иерархическая модель организационной приверженности волонтеров спортивного профиля. В ее основу принята модель трехкомпонентной организационной приверженности Аллена и Майера и модель нравственного развития Колберга. Разработанная модель включает в себя уровни примитивной, длительной, внешней, нормативной и эмоциональной привязанности. Проведен сравнительный анализ указанных моделей, выявлены различия между ними. Показана эффективность отдельных уровней, а также составлены рекомендации для волонтерских менеджеров по содержанию опытных волонтеров и привлечению новых, в зависимости от того, какой уровень организационной приверженности характерен для волонтера. Мы предполагаем, что конструкция привязанности добровольцев развивается в своей природе, как было предложено другими исследователями. Также данная модель включает внешние обязательства, поскольку значимые другие и социальная культура могут влиять на индивида и вынуждать его начинать или продолжать заниматься волонтерской деятельностью. Предполагается, что волонтеры с выраженной эмоциональной привязанностью могут стать наиболее эффективными в деятельности спортивных организаций, потому что они являются самыми преданными идее организационного успеха и готовы посвятить себя полностью успеху организации, в которой работают. Данное исследование расширяет предыдущие исследования по организационной приверженности путем разработки модели организационной приверженности спортивных волонтеров, основываясь на схеме

нравственного развития Колберга, вместе с анализом психологического содержания уровней организационной привязанности. Опираясь на представленные основные положения, мы представили именно психологическое содержание организационной привязанности. Наша модель также предполагает, что развитие приверженности добровольцев носит необязательно последовательный характер изменения каждого уровня. Конечная цель управления волонтерами заключается не только в способности сделать спортивных волонтеров морально приверженными, но чтобы они эмоционально стремились оставаться работать в соответствующей организации.

Ключевые слова: личность, волонтер, спортивные события, организационная приверженность, эмоциональная приверженность, вовлеченность.

Tamara Kabysh-Rybalka,
post-graduate student,
Department of General Psychology,
Taras Shevchenko National University of Kyiv,
2A, Prospekt Hlushkov, Kyiv, Ukraine

MODELS OF SPORT VOLUNTEERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT

A hierarchical model of organisational commitment of sport volunteers has been presented in the article. It is based on the three-component model of organisational commitment by Allen and Mayer and Kohlberg's model of moral development. The comparative analysis of these models has revealed differences between them. The developed model includes the levels of primitive, continuous, external, normative and emotional commitment; and Kohlberg's model includes the following stages: Obedience and Punishment Orientation, Individualism and Exchange, Good Interpersonal Relationships, Maintaining the Social Order, Social Contract and Individual Rights, and Universal Principles. The efficiency of different levels has been presented. Some recommendations for volunteer managers on maintaining the experienced volunteers and attracting new ones to the organisation, depending on the organisational commitment level of a volunteer, have been given. Also, the model includes external liabilities as social environment and culture can affect an individual and make him/her begin or continue volunteer activities. It is assumed that the activities of the volunteers with strong emotional commitment can be the most efficient in the activities of sport organisations, because they are strongly committed to the organisational success and are willing to devote themselves fully to the success of the organisations where they are working. Besides, the model also suggests that the development of volunteers' commitment may not have the sequential nature of the each level change. The overall goal of managing volunteers is not only making sport volunteers morally committed, but also make them want to work for the same sport organisation. The developed model should be approbated taking into account peculiarities and features of a sport organisation as well as different kinds of sports. The use of the model can act like a diagnostic tool which helps sport managers motivate volunteers according to the state of their organisational commitment.

Keywords: personality, volunteer, sport event, organisational commitment, emotional commitment, involvement.

Подано до редакції 08.04.2016.