

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

Факультет психологии
Кафедра социальной психологии
Дневная форма получения образования
Психология. Социальная психология

Группа 53
ПРЕСНЯКОВА СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА
ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

«Организационная приверженность сотрудников коммерческих и
государственных учреждений»

Допущена к защите
протокол № 9 заседания
кафедры социальной психологии
«30» 04, 15"
Подпись _____ кафедрой

Научный руководитель -
кандидат педагогических наук,
Д^{оч}ент
Гатальская Галина Викторовна

Минск, 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	4
1.1. Проблема организационной приверженности сотрудников в психологической теории и практике.....	5
1.2. Факторы, обуславливающие организационную приверженность сотрудников коммерческих и государственных учреждений.....	4
ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	19
2.1. Психодиагностические методы изучения организационной приверженности сотрудников коммерческих и государственных учреждений.....	19
2.2. Результаты исследования организационной приверженности сотрудников коммерческих и государственных учреждений.....	22
ГЛАВА III. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	35
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	38
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	40
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	44
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	46
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	56
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	61
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....	64

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время проблема повышения организационной приверженности сотрудников организации является очень актуальной для организаций и компаний.

Психологические аспекты, связанные с феноменом «организационной приверженности» в зарубежной психологии изучались W. Barnard, G. Becker, R. Kanter, L. Porter, B. Buchanan, N. J. Allen, J. P. Meyer [30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37]. В российской психологии организационная приверженность изучалась С. Батуриной, М. В. Коростелевой, Т. Н. Чистяковой, Н. В. Моисенко, Ю. Ю. Милешкиной, В. И. Доминяком, Е. И. Доценко и др. [1, 2, 3, 4, 5, 6, 12, 14, 17].

Целью дипломной работы является исследование особенностей организационной приверженности сотрудников коммерческих и государственных учреждений, а также изучение психологических, определяющих организационную приверженность.

Предмет исследования - организационная приверженность сотрудников коммерческих и государственных учреждений.

Объект исследования - организационная приверженность персонала.

Задачи исследования:

- осуществить теоретический анализ феномена организационной приверженности;
- определить факторы организационной приверженности сотрудников государственных и коммерческих учреждений;
- провести количественное и качественное исследование организационной приверженности сотрудников коммерческих и государственных учреждений, а также факторов организационной приверженности.

Гипотезы исследования:

1. Степень приверженности организации детерминирована:

- Социально-сиуалными факторами (стаж работы, тип организации);
- Организационными факторами (психологический климат внутри организации, система поощрения внутри организации, содержание выполняемой работы, уровень конфликтности);
- Индивидуально-личностными факторами (уровень мотивации, эмоциональная привязанность сотрудников, высокая степень идентификации работника с организацией).

2. Уровень организационной приверженности выше в коммерческих организациях, нежели в государственных.

В соответствии с целью исследования, для проверки гипотез были сформулированы следующие задачи:

- Изучить взаимосвязи организационной приверженности с персональными социально-психологическими переменными: полом, возрастом и должностным статусом;
- Разработать рекомендации по повышению уровня организационной приверженности в коммерческих и государственных учреждениях;

Методы исследования:

Для решения поставленных задач и достижения цели, были выбраны следующие методы: теоретический анализ психологической литературы по проблеме исследования, опросник определения степени приверженности методика по изучению мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина, шкала организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен (Organizational Commitment Scale - OCS-93), методика диагностики личности «Мотивация к успеху» Т. Элерса, методы математической статистики, метод фокус-группы.

Научная новизна и значимость полученных результатов. Полученные результаты расширяют научные представления о организационной приверженности сотрудников. В ходе проведенного исследования описать особенности организационной приверженности сотрудников в РФ, а также психологические факторы организационной приверженности сотрудников.

Практическая значимость полученных результатов. Полученные результаты можно использовать в организации HR менеджерами, руководителями для повышения уровня приверженности, также данные результаты можно использовать в рамках учебных дисциплин «Организационная психология», «Психология управления», «Организационная социальная психология».