

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ПРИВЕРЖЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1 Анализ научных подходов и моделей приверженности сотрудников организации в психологии.....	11
1.2 Уровни развития приверженности сотрудников организации.....	11
1.3 Факторы, влияющие на уровень приверженности сотрудников в организации.....	18
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ	27
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИВЕРЖЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.....	28
2.1 Методы и организация исследования	28
2.2 Результаты по выявлению уровня приверженности сотрудников организации.....	31
2.3 Результаты по выявлению организационных факторов приверженности сотрудников организации	35
2.4 Результаты по выявлению связи социально-психологических факторов и приверженности сотрудников организации	40
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	47
СПИСОК ИСПОЛЪЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	50
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	54

ВВЕДЕНИЕ

В последнее время значительно вырос интерес к изучению организационной приверженности персонала. Многие ведущие специалисты практики рассматривают проблему приверженности как крайне актуальную для отношений работник-работодатель, для повышения эффективности труда. В настоящее время многие компании сталкиваются с проблемой низкой организационной приверженности. Отсутствие эффективного решения данного вопроса приводит к прямым финансовым потерям многих компаний. Формальное отношение к выполняемым обязанностям в организации, как результат низкой организационной приверженности, приводит к снижению производительности и качества труда, падению трудовой дисциплины, пассивности, отсутствию инициативы и творчества со стороны персонала, к хищениям, утечкам информации, высокой текучести кадров.

Однако, несмотря на очевидную значимость проблемы организационной приверженности, эта тема в отечественной социальной психологии теоретически и практически мало разработана терминологически запутанна, эмпирически почти не изучена. Приверженность персонала влияет на многие аспекты деятельности организации, поэтому решение задач, связанных с формированием высокой заинтересованности работников в результатах своего труда, становится одним из важнейших направлений и в кадровом менеджменте, и в службах безопасности организаций.

Анализ литературы свидетельствует о том, что данная проблема достаточно глубоко изучена зарубежными исследователями (Allen N.J., Meyer J.P., Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M., O'Reilly C.A., Wright B.E., Rohrbaugh J. и др.). Отечественные исследования являются единичными и разрозненными: авторы подвергают пересмотру и адаптации зарубежные концепции (Доменин Е.В., Курбатова М.Б., Магура М.И., Сидоренко В. и др.) и выдвигают собственные (Почебут Л.Г., Королева О.Е., Истякова Т.Н., Моисеенко Н.В.; Доминьяк В.И.; Агейкина В.З.; Харитий К.В. и др.).

Еще самым общим виде приверженность рассматривается как совокупность установок сотрудника относительно его дальнейшего пребывания в компании. В нашей работе мы под приверженностью сотрудников организации понимаем *социально-психологическую установку, отражающую основные эмоциональные реакции на организацию как целое, силу убеждения и принятия целей и ценностей организации и готовность прилагать усилия в интересах организации* [11].

Организационная приверженность как особый тип социальной установки определяет отношение персонала к организации, становится одним из ведущих факторов успешного развития компании. Управление организационной приверженностью персонала требует четкого понимания социально-психологических факторов приверженного отношения к

организации и деятельности в ней. Поэтому обращение к теме исследования социально-психологических факторов организационной приверженности персонала является особенно актуальным.

Тема исследования: Социально-психологические факторы приверженности сотрудников организации.

Актуальность исследования: углубление теоретико-методологических основ изучения приверженности сотрудников организации в психологии.

Цель исследования: выявить связь социально-психологических факторов и приверженности сотрудников организации.

Задачи исследования:

- 1) Осуществить теоретический анализ проблемы приверженности сотрудников организации.
- 2) Выявить уровень приверженности сотрудников организации на основе диагностической методики «Опросник организационной лояльности» («OCQ – Organizational Commitment Questionnaire»), разработанный Porter, Mowday, Steers (перевод и адаптация Доминьяк В.И., 2004).
- 3) Определить социально-психологические факторы приверженности сотрудников организации на основе методики «Четырехслойная модель аффективной преданности работников к организации» Райта и Рорбауфа (Wright's conceptual model of organizational commitment), Wright В.Е., Rohrbaugh J. (2001), перевод и адаптация Ребзуева Б.Г., 2006.
- 4) Провести качественный и количественный анализ социально-психологических факторов приверженности сотрудников организации.
- 5) Выявить связь социально-психологических факторов и уровня приверженности сотрудников организации.

Объект исследования: приверженность.

Предмет исследования: связь социально-психологических факторов и уровня приверженности сотрудников организации.

Методология и методы исследования: подходы к изучению приверженности сотрудников организации зарубежных и отечественных авторов: Porter L.W., Mowday R.T., Steers R.M.; Wright В.Е., Rohrbaugh J.; Доминьяк В.И., Ребзуев Б.Г.

Для реализации цели и задач исследования использовались следующие **методы и методики:**

1. Обзорное теоретико-аналитическое исследование научных источников, посвящённых изучению приверженности сотрудников организации и социально-психологических факторов, влияющих на ее уровень.
2. Эмпирические методы: анкетирование с использованием опросников. Для выявления уровня организационной приверженности был использован «Опросник организационной лояльности» («OCQ — Organizational Commitment Questionnaire»), разработанный Porter, Mowday, Steers (перевод и

адаптация Доминяк В.И., 2001). Для диагностики организационных факторов использовалась методика «Четырехслойная модель аффективной преданности работников к организации» Райта и Рорбафа («Four-tier conceptual model of organizational commitment», Wright B.E., Rohrbaugh J., 2001), перевод и адаптация Ребзуева Б.Г., 2006.

3. Методы математической и статистической обработки, включающие количественный (описательная статистика), корреляционный (коэффициент Спирмена), методы сравнения выборок с использованием U-критерия Манна-Уитни и Хи-квадрат Пирсона.

Научная новизна и значимость полученных результатов: полученные результаты расширяют научные представления о приверженности сотрудников организации. В ходе данной работы конкретизированы научные знания о связи социально-психологических факторов и приверженности сотрудников различных белорусских организаций.

Практическая (социальная) значимость полученных результатов: возможность использования полученных результатов в организациях менеджерами, руководителями, кадрами и работниками, а также студентами. Материалы исследования могут быть использованы в учебных дисциплинах «Психология управления», «Социально-психологические аспекты менеджмента», «Организационная психология» и «Управление персоналом».

Гипотеза исследования: существует связь социально-психологических факторов и приверженности сотрудников организации.

Структура дипломной работы Дипломная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованной литературы (51) и приложений (5). Работа иллюстрирована таблицами и диаграммами.