

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

**Тип работы:** ВКР (Выпускная квалификационная работа)

**Предмет:** Психология

ОГЛАВЛЕНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА И ПРИВЕРЖЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ К ОРГАНИЗАЦИИ 5

1.1 Приверженность к организации как предмет научного анализа 5

1.2 Факторы, влияющие на приверженность сотрудников к организации 11

1.3 Психологический контракт и мотивация сотрудников организации 18

Выводы по 1 главе 26

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИВЕРЖЕННОСТИ 28

СОТРУДНИКОВ К ОРГАНИЗАЦИИ 28

2.1 Организация и методы исследования 28

2.2 Анализ результатов исследования и их обсуждение 30

2.3 Рекомендации по разработке психологического контракта 42

Выводы по главе 2 66

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 68

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 73

ПРИЛОЖЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Практическая проблематика формирования и повышения приверженности персонала организации является довольно актуальной и практически значимой на сегодняшний день. Ведь в современных рыночных реалиях успех любого предприятия, его эффективность во многом зависит от сотрудников, их вовлеченности, отношении к самой работе. Поэтому уже не подлежит сомнению тот факт, что каждая современная организация должна развивать приверженность своего человеческого ресурса как стратегически важного объекта.

Приверженный сотрудник – сотрудник, который желает задержаться в компании на длительное время, готовый пожертвовать своими интересами личными в пользу компании, свои обязанности выполняет самоотверженно и делает почти всегда больше, чем требует его должностная инструкция, а кроме этого, его действия и решения на рабочем месте никогда не принесут вред организации.

Таким образом, вышеназванными положениями определяется актуальность и практическая значимость настоящего исследования.

Цель работы – теоретически изучить и экспериментально описать влияние психологического контракта и приверженности сотрудников к организации.

В связи с поставленной целью были определены следующие задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические основы проблемы исследования приверженности человеческого ресурса в связи с ее влиянием на организационное поведение.
2. Определить основные факторы повышения приверженности и психологического контракта персонала.
3. Провести практическое исследование приверженности персонала и сформулировать практические рекомендации по ее повышению.

Объект исследования – психологический контракт и приверженность сотрудников к организации.

Предмет исследования – особенности формирования и совершенствования психологического контракта и приверженности сотрудников в организации.

Гипотеза исследования состоит в том, что эффективным средством, которое направлено на совершенствование психологического контракта и приверженности членов воинского коллектива в их

поведении, может являться социально-психологический тренинг.

Теоретической основой в данной работе являются труды следующих авторов: Богданова Ю. В., Шапиро С. А., Мокшина М. А., Кондранина М. А., Смирнова М. Е., Яллай В. Я., Коврижкин С. Ю., Лимонова М. А., Глущенко В. В., и других.

Методические труды, задействованные в нашем исследовании: К. Замфир «Структура мотивации трудовой деятельности». Структура мотивации трудовой деятельности включает три компонента: внутреннюю мотивацию (ВМ), внешнюю положительную мотивацию (ВПМ) и внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ). Соответственно в опроснике имеются 7 позиций, относящихся к этим компонентам.

Практическая значимость настоящего исследования может заключаться в программах формирования и развития приверженности персонала как условия профессиональной мотивации в организационном поведении воинской части.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА И ПРИВЕРЖЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ К ОРГАНИЗАЦИИ

### 1.1. Приверженность к организации как предмет научного анализа

По отношению к исследуемой проблеме в научной литературе используются следующие понятия: организационная приверженность (В.И. Даль, 2006; Ожегов, Шведова, 2006); организационная лояльность (О. Батурина, 2003;), К.В Харский, 2003); organization commitment (D.Brown, 1996;) и organization loyalty (Мухаммад Саджид Туфаил 2015).

В.И. Доминяк отмечает отсутствие единой модели организационной лояльности (приверженности) в отечественной и зарубежной науке (В.И. Доминяк, 2006). Исследователь указывает, что в зарубежной литературе существуют различные точки зрения на понятие «организационную лояльность» и, соответственно, различные модели лояльности (приверженности).

Исходя из этого, следует рассмотреть содержание указанных понятий и определить сходства и различия между ними. В англоязычной литературе, как уже отмечалось выше, в отношении предмета нашего исследования используются два понятия: «organizational commitment» и «employee loyalty». В.И. Доминяк пишет, что существенных различий в применении этих понятий нет, и часто они используются как синонимы или как сходные конструкты, при этом автор указывает, что в научной литературе чаще встречается термин «organizational commitment», в популярной – «employee loyalty».

Проведенный анализ зарубежных толковых словарей показал, что словарь Вебстера (Merriam-Webster Dictionary, 2006) определяет «commitment» как «соглашение или залог, чтобы делать что-то в будущем»; «состояние обязанности или эмоционального побуждения».

Оксфордский словарь (Compact Oxford Dictionary, 2006), определяет «commitment» как «посвящение себя причине или политике»; «обязательство, которое ограничивает свободу действий».

В словаре Кембриджа (Cambridge Dictionary, 2006) «commitment» понимается как «желание отдать ваше время и энергию чему-то, во что вы верите»; «обещание или устойчивое решение делать что-то»; «что-то, что вы должны делать, или что требует вашего времени».

Анализ словарей показал, что, в целом, понятие «commitment» включает в себя следующие значения: - соглашение делать что-то в будущем; - обещание, обязательство; - желание отдавать время и энергию.

Далее следует выяснить значение понятия «loyalty» в зарубежных толковых словарях. Анализ зарубежных толковых словарей показал, что, словарь Вебстера «Merriam-Webster Dictionary, 2006) определяет «loyalty» как «качественное или верное состояние бытия», «лояльное чувство: чувство сильной поддержки».

Оксфордский словарь (Compact Oxford Dictionary, 2006), определяет «loyalty» как «качество быть верным»; «стойкое ощущение поддержки или верности». В словаре Кембриджа (Cambridge Dictionary, 2006) «loyalty» понимается как «верность, преданность». В целом, понятие «loyalty» включает в себя следующие значения: -верность, преданность; - чувство поддержки; Рассмотрим значения указанных понятий в зарубежных научных статьях.

Б. Роббинс считает, что «organization commitment» является степенью, в которой сотрудник идентифицирует себя с конкретной организацией и ее целями и желает поддерживать членство в организации. 1. Одно из наиболее распространенных определений организационной приверженности принадлежит Мондей, Л. Портеру и их коллегам (Mowday, L.Potter, 1982). Они определяют «commitment» как «готовность сотрудника прилагать большие усилия в интересах организации, сильное желание оставаться в организации и принятие ее основных целей и ценностей».

Браун (Brown, 1996) провел лингвистический анализ понятия «commitment». Он описывает понимание термина «commitment» как «зalog, обещание или обязательство некоторого вида». При этом термин обычно используется для описания «состояния кого-то, кто решительно согласился с некоторой другой стороной в связи с некоторым будущим событием».

Анализ зарубежных статей по проблеме показал, что «commitment» включает в себя следующие значения: -готовность прилагать большие усилия; -желание остаться в организации; -принятие целей и ценностей организации; -обязательство, обещание.

Таким образом, понятие «commitment» отражает готовность работать на благо организации, прилагать большие усилия; разделение целей и ценностей компании; чувство долга. Рассмотрим значение понятия «loyalty» в зарубежных научных статьях. Мухаммад Саджид Туфаил (Muhammad Sajid Tufail 2015) считает, что «loyalty» это «верность и истинность», «это общий термин, который обозначает преданное лицо или чувство привязанности к определенному объекту».

Е.А. Гофман (E.A Hoffmann E.A 2006), в своей научной работе приходит к тому, что «loyalty» это «компонент верности своей организации». Ramesh Kandamarachchi (2014), считает, что «loyalty» это «отношение установочной склонности индивида к объекту и благодеяние для этого объекта». Дж. Мейер и Н.Аллен (J. Meyer, N. Allen, 1996) под понятием «organization loyalty» определяют «психологическую связь между служащим и организацией, снижающая вероятность того, что служащий добровольно оставит организацию».

Анализ зарубежных статей по проблеме показал, что «loyalty» включает в себя следующие значения: - верность, истинность; -благодеяние для организации; Итак, рассмотрев понятия «loyalty» и «commitment» в зарубежных толковых словарях и научных зарубежных статьях, можно сделать вывод о том, что понятие «organization commitment» отражает желание оставаться в организации и отдавать ей время; готовность прилагать большие усилия по отношению к организации; принятие целей и ценностей организации; взятые на себя обязательства и обещания к организации. Понятие «organization loyalty» включает в себя искренность, верность, преданность по отношению к организации. Проведенный анализ понятий «лояльность» и «приверженность» в русских толковых словарях показал, что в толковом словаре В.И Даля лояльный рассматривается как человечный, милосердный, человеколюбивый, благородный, доброжелательный.

В энциклопедии Брокгауза добавляется к вышесказанному законность, верность долгу, принципу, если обратиться к словарю русского языка С.И.Ожегова и Н.Ю. Шведовой, то мы увидим, что лояльный означает держащийся формально в пределах законности, в пределах благожелательно – нейтрального отношения к кому или чему-нибудь.

Приверженность - это самостоятельный, многокомпонентный, структурно-организованный, социально-психологический феномен, отражающий устойчивость взаимодействия работников с организацией, которое определяется личностным смыслом организации, эмоциональной вовлеченностью, соответствием личных ценностей организационным и нравственными убеждениями, препятствующими нарушению норм и правил организации. Структура организационной приверженности включает в себя взаимосвязанные компоненты: личностный смысл конкретной организации для работника, идентификацию с организацией, эмоциональную вовлеченность в профессиональную деятельность, организационную лояльность, социально-биографические характеристики, а также ценностные ориентации и нравственные убеждения, препятствующие нарушению норм и правил организации.

Организационная приверженность – это отождествление человека со своей организацией, выражающееся в стремлении работать в ней и способствовать ее успеху.

Приверженные сотрудники производят больше усилий и делают то, что нужно, а не только то, что

предполагается контрактом или должностными

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Артемов О.Ю. Теория и практика работы с кадрами. М: РГГУ, 2017. – 325 с.
2. Алавердов, А.Р. Управление персоналом. М.: МФПУ Синергия, 2018. -192 с.
3. Байдаков А.Н. Модель командообразования как инструмент развития кадрового потенциала организации // Вестник АПК Ставрополя. – 2016. - №3. – С.21-27
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М: Проспект, 2016. – 477 с.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М., 2017. – 311 с.
6. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе. СПб: Питер, 2019. – 179 с.
7. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2017. – 611 с.
8. Дуберман Ю. Е. Роль сплоченности малых групп в функционировании первичного производственного коллектива: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1983. – 37 с.
9. Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности. М., 2018. – 327 с.
10. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. СПб: Речь, 2017. – 178 с.
11. Зацепин В.И. Межличностное общение в коллективе: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1980. – 311 с.
12. Калужный А.С. Психология коллектива. Н. Новгород: НГТУ, 2018. – 462 с.
13. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. – М.: Проспект, 2018. – 608 с.
14. Кузьменко Б.В. Социально-политические процессы в коллективах: анализ, моделирование и управление. М., 2019. – 375 с.
15. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М.: Союз, 2019. – 589 с.
16. Ключева Н.В. Корпоративный тренинг и его влияние на развитие организации // Российский психологический журнал. 2019. Т.1. № 1. – 49 с.
17. Коротков Э.М. Организационное поведение. М., 2018. – 491 с.
18. Куница В.Н. Межличностное общение. СПб.: Питер, 2019. – 311 с.
19. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 2018. – 216 с.
20. Макарова М.Э. Проблемы групповой сплоченности коллектива. М., 2017. – 533 с.
21. Макаров Ю.В. Формирование групповой сплоченности средствами социально-психологического тренинга // научный журнал. Научная статья по специальности «Психология малых групп и коллективов». 2019. № 128. – 58 с.
22. Немов Р.С. Психологические условия и критерии эффективности работы коллектива. М., 2016. – 412 с.
23. Нечаев Н. Н. Основы формирования профессиональной деятельности. М., 2019. – 359 с.
24. Обозов Н. Н. Межличностные отношения. СПб., 2018. – 216 с.
25. Основы акмеологии. Под ред. Корчемного П.А. М.: 2018. – 179 с
26. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально- психологического тренинга. М.,2017. – 471 с.
27. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Индустриальная социальная психология. СПб, 2019. – 327 с.
28. Подласый И.П. Педагогика. Теория и технология воспитания. М., 2019. – 178 с.
29. Психология. / Под ред. В.Н. Дружинина. М.: Юнити-ДАНА, 2017. – 327 с.
30. Психология помощи. Альтруизм, эгоизм, эмпатия [Текст] / Е. П. Ильин. - СПб.: Питер, 2020. – 513 с.
31. Спивак В.А. Командообразование: система ключевых компетенций современного менеджера //Управление развитием персонала. - №3. – 2018. – С.196-213
32. Столяренко Л.Д. Основы психологии. М.: Феникс, 2017. – 318 с.
33. Социальная психология. Краткий очерк / под общ. ред. Г.П. Предвечного. М., 2018. – 379 с.
34. Слободчиков В.И. Психология развития человека. М.: Школьная пресса. 2018. – 682 с.
35. Социальная психология / под. ред. А. Н. Сухова. М., Академия, 2017. – 266 с.
36. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Ростов-на-Дону. Феникс, 2017. – 198 с.
37. Свирина И. Современная оценка персонала // Управление персоналом. - №3. - 2019. – С.24-27.
38. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт. - СПб.: Питер: Питер принт, 2017. 291 с.
39. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 317 с.
40. Служба управления персоналом / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: КНОРУС, 2019. – 261 с.

41. Тихонов А.И., Михайлов А.А., Федотова М.А. Управление человеческими ресурсами: организационные и социально-экономические механизмы управления трудом работников предприятий аэрокосмической отрасли / Ставрополь, ЛОГОС. 2019.
42. Тихонов А.И., Воронцова Ю.В., Михайлов А.А., Федотова М.А. Экономика труда на предприятиях авиационной и ракетно-космической промышленности / Ставрополь, ЛОГОС. 2019.
43. Тихонов А.И., Коновалова В.Г. Отношение российских работодателей к автоматизации в сфере управления персоналом: технологии искусственного интеллекта и подбор персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2019. - №2. - С. 79-84.
44. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: монография / М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 292 с.
45. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез». 2020. – 240 с.
46. Ширинкина Е.В. Индикаторы эффективности управления человеческим капиталом. Экономика и менеджмент систем управления. 2017. Т. 24. №2. С. 51-56.
47. Шибутани Т. Социальная психология. Ростов н/Д, Феникс, 2019. – 279 с.
48. Шихирев П.Н. Современная социальная психология. М.: Академический проект, 2018. – 317 с.
49. Шрамченко А.Ф. Вопросы психологии в управлении. М.: Воениздат, 2017. – 479 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

5D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8