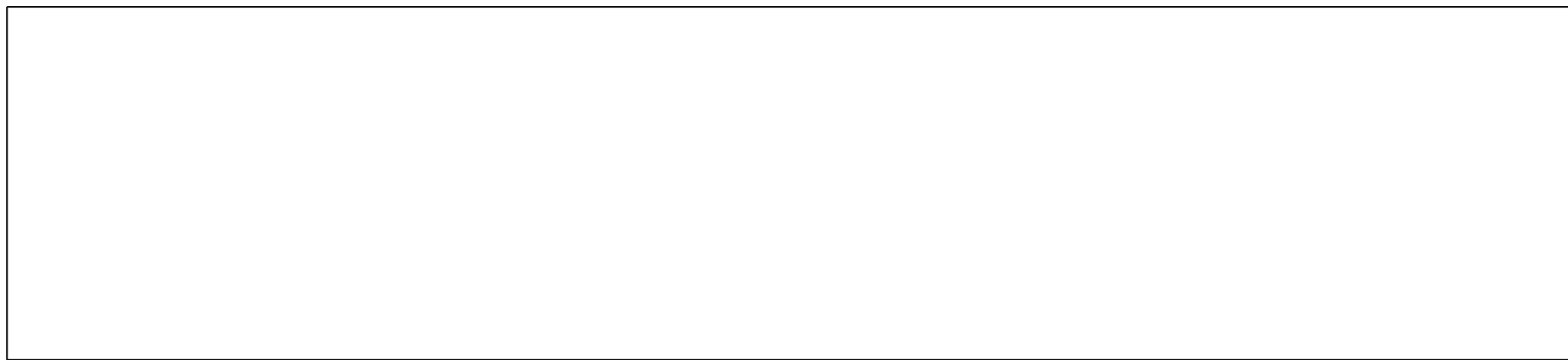


Международная



студентки факультета биологии
Шабердина Светлана Ринатовна

Научный руководитель:
кандидат биологических наук, доцент
Маясова Татьяна Викторовна

Актуальность темы исследования

С развитием научной организации практики управления в различных организациях, руководителей все чаще стал волновать вопрос лояльности персонала, то есть готовности каждого сотрудника не только выполнять свои обязанности и позитивно относиться к деятельности организации в целом, но и проявлять определенную инициативу, приносящую пользу фирме. Лояльность выражается в согласии поддерживать идеи руководства, в стремлении к дальнейшему развитию компании.

Малоизученным является вопрос о связи лояльного поведения с трудовой мотивацией и другими внутренними характеристиками работников. Между этими проявлениями личности может существовать взаимосвязь. Мотивация работников, выраженность тех или иных потребностей могут влиять на отношение работников к организации и её руководству и определять тем самым организационное поведение. Исходя из этого, проблема мотивационных факторов лояльного поведения представляется актуальной и практически значимой. В настоящем исследовании делается попытка исследовать некоторые связи лояльности с трудовой мотивацией, коммуникативными и организаторскими качествами, а также субъектностью личности

Цель исследо

Гипотеза: мы предполагаем, что тем больше лояльность персонала, тем выше трудовая мотивация сотрудников организации.

Задачи исследования

1. Проанализировать теоретические подходы к проблеме лояльности работников организации и трудовой мотивации.
2. Провести диагностику у работников 2 исследуемых групп (рабочих завода и их непосредственных руководителей) проявлений лояльности и трудовой мотивации работой,
3. Исследовать у работников изучаемых групп проявления организационных и коммуникативных качеств, отношений к коллегам и руководству, субъектность.
4. Провести анализ различий изучаемых групп, сделать вывод о причинах различий.
5. Провести корреляционный анализ изучаемых характеристик по Ч. Спирмену, сделать выводы о характере взаимосвязи мотивации и лояльности у работников, а также субъектности и других изучаемых характеристик.
6. Выявить характер взаимосвязи лояльности с личностными проявлениями работников.

Методы исследования

1. Теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования

2. Экспериментальный метод с использованием следующих методик:

3. Метод математико-статистической обработки данных (U-критерий Манна-Уитни, корреляционный анализ изучаемых характеристик по Ч. Спирмену).

Выборка испытуемых

В исследовании проводилось в ЦКБ по СПК им. Р.Е.Алексеева.

В исследовании участвовали 34 человека, из которых было составлено две группы:

- Группа 1 - рабочие, имеющие полное среднее и средне-специальное образование, в возрасте от 30 до 66 лет, занимающиеся непосредственным выполнением различного вида работ (разгрузка, полировка, гальванопокрытие деталей).
- Группа 2 - мастера и инженеры, имеющие средне-специальное и полное высшее образование, в возрасте от 46 до 56 лет, занимающиеся организацией и техническим обеспечением выполнения указанных работ (составлением тех. процессов и графиков работ, отслеживание процесса выполнения работ и соблюдение правил и норм, установленных на предприятии).

Связь лояльности и приверженности

	мотивационная ответственность	временные трудозатраты	готовность прилагать усилия	качество работы	готовность следовать требованиям	наличие интереса и позитивны эмоции	карьерные достижения, мотивация ожиданий	готовность профессионально совершенствоваться	готовность к соц. взаимодействию в проф. сфере	готовность к инновациям	организация процесса своего труда	общая мотивированность
внутренняя приверженность	0,331	0,264	0,015	0,237	0,226	-0,05	0,20	0,094	0,022	0,225	0,201	0,274
внешняя приверженность	0,415	0,032	0,09	0,29	-0,09	0,502	0,432	0,16	0,15	0,156	-0,12	0,324
внутренняя лояльность	0,321	0,114	-0,07	0,383	0,42	0,01	0,34	0,385	0,344	0,479	0,382	0,468
внешняя лояльность	0,325	-0,20	-0,26	0,136	-0,01	0,145	0,254	-0,05	0,034	0,019	-0,37	0,019
общая приверженность	0,472	0,216	0,06	0,334	0,121	0,23	0,382	0,156	0,096	0,254	0,086	0,381
общая лояльность	0,381	0,00	-0,16	0,342	0,344	0,072	0,363	0,259	0,194	0,36	0,039	0,352
внутренний фактор	0,339	0,208	-0,02	0,311	0,342	-0,03	0,27	0,226	0,121	0,347	0,245	0,371
внешний фактор	0,43	-0,06	-0,05	0,26	-0,07	0,411	0,41	0,088	0,118	0,116	-0,25	0,232
общая алояльность	-0,35	-0,22	0,059	-0,34	-0,09	-0,04	-0,19	0,00	-0,13	-0,11	-0,26	-0,37
общая невовлеченность	-0,46	-0,37	-0,05	-0,36	-0,25	-0,25	-0,28	-0,34	-0,110	-0,29	-0,19	-0,48
интегрированность	0,0453	0,126	-0,04	0,354	0,21	0,169	0,392	0,20	0,15	0,314	0,069	0,386
неинтегрированность	-0,45	-0,33	0,006	-0,38	-0,19	0,16	-0,26	-0,19	-0,14	-0,22	-0,25	-0,42