

АННОТАЦИЯ

Организационная лояльность и организационная справедливость сотрудников с различными уровнями увлеченности работой : аннотация к дипломной работе / Тушенцов Даниил Сергеевич; Факультет философии и социальных наук, Кафедра социальной и организационной психологии; науч. рук. Г.А. Фофанова.

Объект исследования – увлеченность работой

Предмет исследования – организационная лояльность и организационная справедливость у сотрудников с различными показателями увлеченности работой.

Цель исследования – охарактеризовать оценку организационной справедливости и организационную лояльность у сотрудников с различными показателями увлеченности работой.

Основные результаты. Сотрудники с низким уровнем увлеченности работой имеют среднюю и низкую оценку организационной справедливости, а так же средний и высокий уровень организационной лояльности. Сотрудники же со средним уровнем увлеченности работой имеют среднюю организационную справедливость, а с высоким – среднюю и в основной массе высокую организационную справедливость, что подтверждает прямую связь данных феноменов в организации, т.е. чем более сотрудник увлеченно выполняет собственные задачи тем выше он оценивает справедливость отношения организации к нему. При среднем показателе увлеченности работой у сотрудников наблюдается средний и высокий уровень организационной лояльности, с высоким уровнем увлеченности работой – низкая и средняя организационная лояльность. Были выявлены различия в организационной лояльности подчиненных и руководителей. В данном случае руководители более лояльны к организации, чем подчинённые. Процедурная справедливость и профессиональная лояльность при низком уровне увлеченности работой имеют значимую положительную связь. Слабая положительная связь была выявлена и между лояльностью к труду и справедливостью взаимодействия со средним уровнем увлеченности работой. При высоком уровне увлеченности работой выявлена сильная, положительная, значимая связь справедливости распределения и профессиональной лояльности.

Ключевые слова: УВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТОЙ, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПРОДУКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ.

Organizational loyalty and organizational justice of employees with different levels of work engagement / Daniil Tushencov; Faculty of Philosophy and Social Sciences, Department of Social and Organizational Psychology; scientific adviser G.A. Fofanova

Object of research: work engagement

Subject of research: organizational loyalty and organizational justice among employees with varying degrees of work engagement.

Purpose of research: to characterize the assessment of organizational fairness and organizational loyalty among employees with different indicators of work engagement.

The results. Employees with low levels of work engagement have medium to low organizational justice scores and medium to high levels of organizational loyalty. Employees with an average level of work enthusiasm have average organizational justice, while those with a high level have medium and generally high organizational fairness, which confirms the direct connection of these phenomena in the organization, i.e. The more an employee carries out his own tasks with enthusiasm, the higher he evaluates the fairness of the organization's attitude towards him. With an average index of work enthusiasm, employees have a medium to high level of organizational loyalty, with a high level of work enthusiasm, low and medium organizational loyalty. Differences were found in the organizational loyalty of subordinates and managers. In this case, managers are more loyal to the organization than subordinates. Procedural justice and professional loyalty, with low levels of work engagement, have a significant positive relationship. A weak positive relationship was also found between loyalty to work and fairness of interaction with the average level of work engagement. With a high level of work engagement, a strong, positive, significant relationship between justice of distribution and professional loyalty was revealed.

Keywords: WORK ENGAGEMENT, ORGANIZATIONAL LOYALTY, ORGANIZATIONAL JUSTICE, ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, EMPLOYEE PRODUCTIVITY

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баранская, С. С. Методика измерения лояльности / С. С. Баранская // Журнал психологические исследования. – 2011. – №1 (15). – С. 8.
2. Баранская, С. С. Опросник «Организационная справедливость» (русскоязычная адаптация) / С. С. Баранская // Вестн. Санкт-Петербург. ун-та Психология. Социология. Педагогика. – 2011. – № 3. – С. 145–153.
3. Баранская, С.С. Проблема этимологии понятия «организационная лояльность» / С.С. Баранская // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2010. – Т. 16. – №2. – С. 301– 304
4. Варакулина, М. В. Система управления персоналом предприятия: концептуальная модель и механизм ее реализации : монография / М. В. Варакулина. – Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина, Брест. обл. исполн. ком. – Брест : БрГУ, 2019. – 178 с.
5. Гулевич, О.А. Социальная психология справедливости/ О.А Гулевич // Вопр. психологии. – 2011. – № 2. – С. 121–128.
6. Доминьяк, В.И. Организационная лояльность: основные подходы / В. И. Доминьяк // Менеджер по персоналу. – 2006. – №4 – С.34-40.
7. Кириллов, А.В. Управление организационной культурой в современных российских корпорациях /Кириллов, А.В., Мельничук А.В., Мельничук Ю.А.// Социальная политика и социология . – 2014. – Т. 2. – №4-1 (105). – С. 270-285.
8. Кучевская, Н. В. Некоторые проблемы и перспективы развития психологии сферы обслуживания/ Н. В. Кучевская// Психол. журн. – 1981. – Т. 2. – № 5. – С. 122–130.
9. Личностный потенциал. Структура и диагностика: монография / А. Ж. Аверина [и др.] ; изд-во Смысл, 2011. - 607с.
10. Малиц, Е. М. Лояльность персонала в организации как объект социологического анализа/ Е. М. Малиц// Изв. Сарат. ун-та, Сер. Социология. Политология. – 2012. – Т.12 – №3 – С.57–60.
11. Мандрикова, Е. Ю. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников / Е.Ю. Мандрикова, А.А. Горбунова // Журнал Организационная психология. – 2012. – Т.2. – №4. – С. 2–22..
12. Полунина, О.В. Увлечённость работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей / О. В. Полунина // Психологический журнал. – 2009. – Т. 30. – №1. – С. 73-85.
13. Темницкий, А. Л. Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: кн. / А. Л. Темницкий. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2013. – С. 183-193.
14. Трофимова, Е. Л. Проблема приверженности персонала к организации в отечественной и зарубежной литературе/ Е. Л. Трофимова, В. Ю. Бондаренко // Психология в экономике и управлении. – 2013. – №1. – С. 28 – 36.

15. Фонарев, А. Р. Профессиональный психологический отбор персонала для работы в сфере сервиса: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / А. Р. Фонарев. – Тверь, 1995. – 253л.
16. Фофанова, Г. А. Организационная справедливость сотрудников социэкономических профессий с различным уровнем удовлетворенности трудом/ Г. А. Фофанова, А. С. Мамедова // София: электрон. науч.-просветит. журн. – 2019. – № 1. – С. 9–15
17. Фофанова, Г.А. Организационная справедливость с точки зрения сотрудников предприятий / Г.А. Фофанова, А.А. Сорокина // Условия, императивы и альтернативы развития современного общества в период нестабильности: экономика, управление, социэномия, право материалы науч. конф., Тихорецк, 12 мая 2020 г. / ФГБУ "Российское энергетическое агентство" Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ- филиал ФГБУ "РЭА" Минэнерго России (Краснодар); Под общей ред. Е.В. Королюк. – Тихорецк, 2020. – С. 618 – 626.
18. Харский, К. В. Благонадежность и лояльность персонала: кн. / К.В. Харский. – СПб.:изд-во "Питер", 2003. – 496 с
19. Хусейнхони, М. Место организационной справедливости и ее влияния на поведение сотрудников организации / М. Хусейнхони // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2014. – № 5. – С. 330–334.
20. Шауфели В. Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от нее удовольствие / В. Шауфели, П. Дийкстра, Т. Иванова. - Москва : Когито-Центр, 2015. – 137 с.
21. Шейн, Э.Г. Организационная культура и лидерство: кн. / Э.Г. Шейн. – СПб.: изд-во «Питер», 2001. – 336 с.
22. Allen, N. J. Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment / N.J. Allen, J.P. Meyer // Problems and Solutions in human assessment. – Norwell, MA: Kluwer Academic Publishers, – 2000. – P. 28–314.
23. Ambrose, M. L. Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust / M. L. Ambrose, M. Schminke // Journal of Applied Psychology. – 2003. – Vol. 88. – №. 2. – P. 295–305.
24. Aquino, K. Getting even or moving on? Power, procedural justice, and types of offense as predictors of revenge, forgiveness, reconciliation, and avoidance in organizations/ K. Aquino, T.M. Trip., R.J. Bies // Journal of Applied Psychology. – 2006. – Vol. 91. – №3. – P. 653–668.
25. Bakker, A. Work engagement: a handbook of essential theory and research; edited by A. B. Bakker, M. P. Leiter. - NY: Psychology Press, 2010. – 196p.
26. Bell, B.S. Consequences of organizational justice expectations in a selection system/ B.S. Bell, D. Wiechmann, A.M. Ryan // Journal of Applied Psychology. – 2006. – Vol. 91. – №. 2. – P. 455–466.

27. Cropanzano, R. Three roads to organizational justice/ R. Cropanzano, R.D. Rupp, C.J. Mohler, M. Schminke // *Research in Personnel and Human Resources Management*. – 2001. – Vol. 20. – P.1–113
28. Frank, F.D. «The race for talent: retaining and engaging workers in the 21st century» /F.D. Frank, R.P. Finnegan, C.R. Taylor // *Human Resource Planning*.. – 2004. – Vol. 27 – №3. – P. 12–25.
29. Jordan, G. The Democratic Contribution of Group-Led Mobilization in the UK / G. Jordan, W. Maloney // prepared for the Britain After Blair conference, British Politics Group of the American Political Science Association, Chicago, 29 August. 2007. - 26p.
30. Kim, S.W. Behavioral commitment among the automobile workers in South Korea/ S.W. Kim // *Human Resource Management Review*. – 1999. – Vol. 9 – №4 – P. 419–451.
31. Maslach, C. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M.P. Leiter. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. – 200p.
32. Murphy S.M., Understanding social loafing: the role of justice perceptions and exchange relationships / S.M. Murphy, S. Wayne, R.C. Liden, B. Erdogan // *Human Relations*. – 2003. – Vol. 56. – №1. – P. 61–84.
33. Ramos, R. Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement / R. Ramos, G. Jenny, G. Bauer // *Occupational Medicine*. – 2016. – Vol. 66 – №3. – P. 230–237.
34. Riolli, L. Impact of fairness, leadership, and coping on strain, burnout, and turnover in organizational change/ L. Riolli, V. Savicki // *International Journal of Stress Management*. – 2006. – Vol. 13. – №. 3. – P. 351–377.
35. Rupp D.E. From justice events to justice climate: a multi-level temporal model of information aggregation and judgment / D.E. Rupp, E.L. Paddock // *Research on Managing Groups and Teams*. – 2010. – Vol. 13. – P. 245–273.
36. Steyn, R. Sex differences and work engagement / R. Steyn, S. Grobler // *Journal of Contemporary Management*. – 2016. – Vol. 13 – №1. – P. 461–481.
37. Streicher, B. Test of the construct and criteria validity of a German measure of organizational justice/ B. Streicher, [et al.] // *European Journal of Psychological Assessment*. – 2007. – Vol. 24. – №. 2. – P. 131–139.
38. Tims, M. Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? / M. Tims, A. Bakker, D. Xanthopoulou // *The Leadership Quarterly*. – 2011. – Vol. 22. – P. 121–131.