

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2025, Том 13, № 1 / 2025, Vol. 13, Iss. 1 <https://mir-nauki.com/issue-1-2025.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/26PSMN125.pdf>

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Киселева, Е. С. Специфика мотивации и лояльности к организации вольнонаемных и отбывающих наказание сотрудников промышленно-производственной организации / Е. С. Киселева, А. И. Алонцева // Мир науки. Педагогика и психология. — 2025. — Т. 13. — № 1. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/26PSMN125.pdf>

For citation:

Kiseleva E.S., Alontseva A.I. Specifics of motivation and loyalty to the organization of civilian and convict employees of an industrial and production organization. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2025;13(1): 26PSMN125. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/26PSMN125.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9.01

Киселева Евгения Сергеевна

ООО «Новосибирский завод керамических изделий «Универсал», п. Дорогино, Россия
Менеджер по подбору персонала
E-mail: es.kiseleva@inbox.ru

Алонцева Александра Ивановна

ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», Новокузнецк, Россия
Заведующий кафедрой «Психологии и общей педагогики»
Кандидат психологических наук, доцент
E-mail: alontsevaa@mail.ru

Специфика мотивации и лояльности к организации вольнонаемных и отбывающих наказание сотрудников промышленно-производственной организации

Аннотация. Статья посвящена результатам эмпирического исследования особенностей мотивации и лояльности к организации вольнонаемных и отбывающих наказание сотрудников промышленно-производственной организации. Обоснована актуальность работы, которая отражена в определении особенностей мотивации и лояльности к труду, что может способствовать акцентированию внимания на аспектах, обуславливающих изменение отношений к рабочему процессу, повышению мотивации специфического контингента к выполнению трудовых функций и, таким образом, способствовать повышению эффективности исправительных мер в уголовно-исправительной сфере. Представлен результат профессиографического анализа профессиональной деятельности сотрудников производственно-промышленного предприятия «Универсал», осуществлен теоретический анализ разработанности проблемы мотивации и лояльности к организации, в результате которого операционализированы явления мотивации и лояльности к труду. Описаны данные психодиагностического исследования мотивации и лояльности к организации субъектов труда двух групп категорий: вольнонаемных работников и сотрудников, отбывающих наказание. В результате сравнительного анализа рассматриваемых явлений в исследуемых группах работников определены статистически значимые отличия. У вольнонаемных сотрудников выше выраженность организационной ($p \leq 0,05$) и трудовой ($p \leq 0,01$) лояльности, а также ниже выраженность инструментального ($p \leq 0,05$), хозяйственного ($p \leq 0,01$) и люмпенизированного ($p \leq 0,05$) типов мотивации. Учет полученных в ходе исследования данных может использоваться психологами пенитенциарных учреждений для повышения мотивации специфического контингента к выполнению трудовых функций и повышению эффективности исправительных мер.

Ключевые слова: мотивация; лояльность к организации; сотрудники производственной промышленности; вольнонаемные; отбывающие наказание работники

Введение

В настоящее время в сфере исполнения наказаний наблюдается активное привлечение отбывающих наказание граждан к труду на производственных предприятиях, это ставит перед практикой проблему, связанную с вовлеченностью и соблюдением норм и правил, принятых в коллективе и на производстве. В силу приверженности к криминальной субкультуре и специфичных личностных характеристик, отбывающие наказание могут оказывать сопротивление установленному порядку, отказываются от исполнения трудовых обязанностей, устраивать конфликты, чтобы не быть привлеченным к трудовой деятельности и др., что в общем обнаруживает себя в низкой мотивации к труду и лояльности к организации.

Определение особенностей мотивации и лояльности к труду среди категорий вольнонаемных и отбывающих наказание работников может способствовать выделению факторов, обуславливающих изменение отношений среди рассматриваемых групп сотрудников к рабочему процессу, повышению мотивации специфического контингента к выполнения трудовых функций и, таким образом, способствовать повышению эффективности исправительных мер в уголовно-исправительной сфере. А также нельзя не отметить недостаточную проработанность современными исследователями вопросов, затрагивающих особенности мотивации и лояльности к труду у специфического контингента отбывающих наказание, и работников вольного найма, занятых на производственных предприятиях [1].

Проведённый теоретический анализ проблемы лояльности к организации, в которой заняты сотрудники, позволяет нам констатировать, что в первую очередь, лояльность обеспечивает соблюдение установленных норм и правил поведения на производстве, адекватное отношение к руководству и личную заинтересованность в развитии работодателя [2; 3]. В становлении проблематики лояльности к организации, в научном мире можно выделить ряд последовательных этапов. В начале XX века с процессами индустриализации общества в трудах Ф. Тейлора, Г. Форда косвенно затрагиваются аспекты трудовой деятельности, оказывающих значительное влияние на результативность и эффективность производства. В то время лояльность к организации со стороны сотрудников рассматривалась в рамках ожидания персонала вознаграждения за выполненный труд. Во втором этапе вопросы лояльности к организации рассматриваются в трудах А. Маслоу, Э. Мэйо в рамках категории потребностей и человеческих отношений, которые со временем приобретают практический характер в управлении сотрудниками во многих организациях. На третьем этапе разрабатываются идеи нематериальной заинтересованности сотрудников. Лояльность к организации в этот период зарубежными исследователями — М. Вебером, К. Левиным — рассматривается как соотношение личностью имеющихся мотивов и социальных установок, отражающее степень заинтересованности к организации и процессу труда [4].

Согласно концепции Н. Аллена и Д. Мейера, лояльность к организации следует понимать как психологическую связь между сотрудником и организацией, отражающую степень приверженности первого к выбранной фирме. По мнению Л. Портера, рассматриваемый феномен определяется как степень идентификации сотрудника культурой с конкретной организации и его вовлеченность в трудовой процесс. Данная степень выражается в виде трех взаимосвязанных между собой факторов: веры в цели и задачи организации, согласии в проявлении усилий как представителя организации, наличие убеждения принадлежности организации [5].

Ряд современных отечественных авторов (Е.А. Бондаренко, А.В. Ковров, И.Г. Чумарина и др.) под лояльностью к организации предлагают понимать наличие профессиональной пригодности и высокую степень надежности сотрудников. Согласно В.И. Доминьяк, лояльность к организации следует трактовать как положительное отношение сотрудника к работодателю, наличие гордости от существования выбранной деятельности и принадлежности к организации [6]. Видный исследователь проблематики определения лояльности к организации С.С. Баранская приводит следующую трактовку рассматриваемого феномена — благожелательное и корректное отношение сотрудника к фирме, соблюдение им всех установленных норм и правил [7].

Проблеме мотивации в психологии уделено большое внимание со стороны многочисленных отечественных и зарубежных исследователей. Научное изучение мотивации человека появляется в психологии в 30 годах XX века. Одной из наиболее популярных концепций мотивации была предложена Г. Мюрреем. Автором предлагалось рассматривать мотивацию как совокупность вторичных потребностей, которые идентичны базовым инстинктам и возникающих как результат обучения и воспитания. Более популярное понимание мотивации в науке принадлежит А. Маслоу. Мотивация представляет собой иерархическую систему потребностей человека, которая сопровождает его на протяжении взросления и всей жизни.¹ Знаменитое определение мотивации и модель, раскрывающую его сущность предлагает Т. Элерс [8]. Мотивация в трудах автора определяется определенными ожиданиями человека относительно результатов своей деятельности и оценкой их ценности. На основе данного понимания автором выделяется мотивация стремления к успеху и мотивация избегания неудачи [9].

С.Л. Рубинштейн определял мотивацию как субъективную детерминацию поведения индивида, опосредованную процессом отражения мира. Рассматриваемое явление ученый связывал со значением явлений и объектом реальности, которые выступают побудительными причинами поведения и деятельности человека, придают им определенное своеобразие. В.Н. Мясищев понимал изучаемое явление как стремление личности к наиболее значимым объектам, явлениям, ценностям, как доминирующее отношение. Согласно А.Н. Леонтьеву, мотивация представляет собой психологическую характеристику личности, выражающуюся во внешних проявлениях в виде отношения к окружающей реальности и различным видам деятельности [10]. Среди современных определений мотивации большую популярность имеет трактовка, предложенная В.И. Герчиковым — система внутренних состояний человека, обуславливающей выбор, направленность, интенсивность его деятельности, а также эмоциональное отношение к ней. В основе концепции В.И. Герчикова заложены пять типов мотивации, которые характеризуются устойчивостью в течение продолжительного периода времени, не зависят от быстро меняющихся потребностей индивида: инструментальный, профессиональный, патриотичный, хозяйский, избегательный (люмпенизированный). Каждый из типов, выделенных исследователем, имеет свои характерологические особенности, отражающиеся на подходе сотрудника к деятельности [11].

Методы

Для исследования особенностей мотивации и лояльности к организации у вольнонаёмных и отбывающих наказание сотрудников производственно-промышленной организации использовались следующие методы:

- профессиографический анализ деятельности;

¹ Маклаков, А.Г. Общая психология: учебник для вузов / А.Г. Маклаков. — Санкт-Петербург: Питер, 2020. — 583 с.

- психодиагностическое тестирование;
- математико-статистическая обработка данных (t-критерий Стьюдента).

Эмпирический материал был собран с использованием психодиагностических методик: «Измерение лояльности», С.С. Баранская; «Опросник организационной лояльности», Л. Портер; «Мотивация достижения цели», Т. Элерс; «Тип мотивации», В.И. Герчиков.

Исследование произведено на базе завода керамических изделий «НЗКИ Универсал». Распределение выборочной совокупности: 50 % вольнонаемные и 50 % отбывающие наказание сотрудники. В общем объеме выборки (вольнонаемных и отбывающих наказание). Все принявшие участие в исследовании сотрудники относятся к периоду ранней взрослости (20–45 лет), согласно возрастной периодизации Э. Эриксона.

Результаты и обсуждение

Характеристика содержания трудовой деятельности сотрудников завода среди выделенных подвыборок сотрудников идентична. В результате проведенного психологического анализа профессиональной деятельности сотрудников производственной организации рассмотрена социальная ценность труда, заключающаяся в создании изделий для бытового, профессионального пользования с целью повышения комфорта жизни общества; описаны условия труда в цехах и производственных помещениях, характеризующие высокую физическую напряжённость производственного процесса. А также обозначены требования к профессионально важным качествам субъекта труда, среди которых особое место занимают высокая мотивация, необходимая для сохранения жизнедеятельности организации, поддержания результативности производственных процессов и собственного психологического благополучия в трудовых условиях

В начале эмпирической части исследования была осуществлена диагностика лояльности к организации и мотивации у вольнонаёмных сотрудников «НЗКИ Универсал». В результате диагностического исследования выявлено преобладание респондентов в обследуемой группе со средней организационной (60 %; ср. значение $52,20 \pm 7,36$), низкой профессиональной (80 %; ср. значение $37,87 \pm 6,12$) и средней лояльностью к труду (40 %; ср. значение $51,40 \pm 9,10$) по методике С. С. Баранской; средней организационной лояльностью (73 %; ср. значение $4,93 \pm 0,76$) по методике Л. Портера. Преобладающая часть вольнонаемных сотрудников удовлетворены выбором организации, в которой работают, придерживаются установленных норм и правил во время работы, к возникающим проблемам организации они относятся спокойно, равнодушно, сохраняя стороннее отношения без интенсивной вовлеченности в трудности компании. Они могут высоко оценивать престиж завода керамических изделий, находить много положительных сторон организации, но также отмечать много недостатков, что не отражается на желании вольнонаемных работников покинуть организацию в любой момент или снижать качество продукции и эффективность труда. Но также отмечается избегание повышенной ответственности, сниженная инициативность и энергичность действий в производстве.

А также обследуемая категория сотрудников обладает низкой мотивацией к достижению цели (53 %; ср. значение $16,20 \pm 4,80$) по методике Т. Элерса; а также средним типом инструментальной (60 %; ср. значение $14,87 \pm 1,91$), профессиональной (73 %; ср. значение $10,93 \pm 2,49$), патриотической (73 %, ср. значение $10,47 \pm 2,26$), хозяйственной (93 %; $12,47 \pm 1,77$) и люмпенизированной (60 %; ср. значение $8,67 \pm 1,88$) мотивацией по методике В.И. Герчикова. Преобладающая часть вольнонаемных сотрудников характеризуются проявлением скромности, низкой активностью и целеустремленностью в процессе выполнения

производственного труда. Они не проявляют активность и инициативность для получения значимых результатов, могут довольствоваться имеющимися достижениями в трудовой деятельности, имеют низкую организованность действий, избегают трудностей, что проявляется в процессе производства приверженностью к установленным правилам, избеганию новых видов деятельности и ответственности. Данная группа респондентов рассматривает выполняемую работу как основной источник заработка, выполнение производственных процессов для таких респондентов будет эффективнее при справедливой и высокой оценке их труда. Обследуемые проявляют интерес к выполняемой деятельности, они могут быть увлечены производственным процессом керамических изделий, что может обосновываться наличием подходящих умений и отсутствием альтернатив в их реализации.

Следующим этапом эмпирического исследования была диагностика лояльности к организации и мотивации у отбывающих наказание сотрудников ООО НЗКИ «Универсал». При исследовании лояльности к организации и мотивации в группе отбывающих наказание сотрудников выявлено преобладание лиц со средней организационной (60 %; ср. значение $46,47 \pm 6,21$), низкой профессиональной (100 %; ср. значение $36,93 \pm 3,37$) и низкой лояльностью к труду (73 %; ср. значение $41,27 \pm 6,10$) по методике С. С. Баранской; средней организационной лояльностью (87 %; ср. значение $4,41 \pm 0,72$) по методике Л. Портера. Большая часть отбывающих наказание сотрудников адекватно оценивают организацию-работодателя, могут принимать предлагаемые условия, прилагать усилия для выполнения оптимальной производительности при изготовлении и обработке керамических изделий. Но вместе с этим у них отмечается отношение к организации как к временному месту работы, не принимают активного участия в жизни компании, и не заинтересованы в ее развитии. Они могут равнодушно относиться к трудностям организации, не вносить своего вклада в развитие организации, избегать высокой активности и сверхурочной работы, могут выполнять аналогичную работу в другой схожей организации.

А также респонденты группы отбывающих наказание работников характеризуются низкой мотивацией к достижению цели (60 %; ср. значение $16,40 \pm 3,92$) по методике Т. Элерса; а также средним высоким инструментальной (80 %; ср. значение $16,87 \pm 2,67$), средней профессиональной (80 %; ср. значение $9,93 \pm 2,09$), патриотической (73 %, ср. значение $10,07 \pm 2,46$), хозяйственной (73 %; ср. значение $14,33 \pm 1,80$) и люмпенизированной (73 %; ср. значение $10,87 \pm 2,50$) мотивацией по методике В.И. Герчикова. Такие работники стараются часто отдыхать, избегать интенсивного труда, ответственности за работу, имеют низкую вработываемость, не проявляют готовности к трудным заданиям, довольствуются имеющимися достижениями в трудовой деятельности, имеют низкую организованность действий. Они могут равнодушно относиться к выполняемому в настоящий момент труду, что проявляется в отсутствии усердия, рассеянности внимания, ошибках при создании и обработке керамических изделий. Вместе с этим они не обращают внимание на внешние стимулы труда, на акты сотрудничества с другими участниками производственного процесса и могут обладать негативным отношением к выполняемому труду.

Завершающим этапом эмпирической части исследования стало проведение сравнительного анализа мотивации и лояльности к организации у вольнонаёмных и отбывающих наказание сотрудников с использованием t-критерия Стьюдента. С целью выявления значимости отличий были определены критические значения: $t_{кр} = 2,049$ при $p \leq 0,05$ и $t_{кр} = 2,763$ при $p \leq 0,01$.

В ходе сравнительного анализа обследуемых групп сотрудников были обнаружены статистически значимые отличия. Между группой вольнонаёмных сотрудников и отбывающих наказание работников имеются значимые отличия организационной лояльности ($t_{эмп} = 2,31$, $p \leq 0,05$) и трудовой лояльности ($t_{эмп} = 3,58$, $p \leq 0,01$) по методике С.С. Баранской. Также

имеются значимые отличия лояльности к организации между обследуемыми когортами сотрудников по методике Л. Портера ($t_{эмп} = 2,23$, $p \leq 0,05$). Организационная и трудовая лояльность выше у вольнонаемных сотрудников. Полученный результат может обосновываться длительным временем работы на организации и основным видом занятости у вольнонаемных сотрудников, что могло сформировать наличие определенного интереса, уверенности в организации и производственном процессе. Отбывающие наказание сотрудники более равнодушны к производственной организации, т. к. не рассматривают ее в виде основного вида занятости, потому проявляют меньше интереса к ней и вовлеченности в ее жизнь. Отбывающие наказание сотрудники менее лояльны к процессу производственного труда, во-первых, в силу приверженности к криминальной субкультуре, предполагающей избегание работы. Во-вторых, для них не представляет ценности временная работа, они не рассматривают работу на производственном учреждении в качестве основного источника заработка и не стремятся к качественному выполнению обязанностей.

Между группой вольнонаемных сотрудников и отбывающих наказание работников имеются значимые отличия по инструментальному типу мотивации ($t_{эмп} = 2,35$, $p \leq 0,05$); по хозяйственному типу мотивации ($t_{эмп} = 2,87$, $p \leq 0,01$); по люмпенизированному типу мотивации ($t_{эмп} = 2,72$, $p \leq 0,05$) по методике В.И. Герчикова. Данные особенности мотивации преобладают в группе сотрудников, отбывающих наказание. Данный результат может быть детерминирован спецификой жизни контингента лиц, отбывающих наказание: трудовая деятельность для них воспринимается исключительно как источник заработка денег и достижения личных выгод (условно-досрочное освобождение, приобретение личных вещей и т. п.). Такие работники предпочитают действовать автономно, с трудом подчиняются строгим нормам и дисциплине, а также могут активно избегать выполнения трудовых действий.

Между обследуемыми группами не было обнаружено значимых отличий мотивации к достижению цели ($t_{эмп} = 0,12$, $t_{кр} = 2,049$ при $p \leq 0,05$) по методике Т. Элерса.

Заключение

Анализ и обобщение результатов исследования отражает наличие специфических особенностей мотивации и лояльности к организации у рассматриваемых групп вольнонаемных и отбывающих наказание работников производственно-промышленной организации.

Вольнонаемные сотрудники демонстрируют преобладание лояльности к организации и труду, что может применяться для разработки и внедрения нематериальных инструментов повышения мотивации данной категории работников. Наличие специфических особенностей организационной культуры, обратной связи о результатах производственной деятельности сотрудников вольного найма, а также учет руководством их интересов в процессе производственной деятельности могут существенно повысить эффективность труда данной группы работников.

В то время как отбывающие наказание работники характеризуются преобладанием инструментального, хозяйского и люмпенизированного типов мотивации. Выделенные специфические стороны мотивации рассматриваемой категории работников, даже с учетом специфики маргинального контингента населения, могут использоваться руководством как производственных организаций, так и пенитенциарных учреждений. А именно, определенная специфика отношения к вознаграждению за результаты производственного труда, а также выраженная самостоятельность как ценность процесса трудовой деятельности, может использоваться для формирования специалистами способов привлечения к труду контингента работников, отбывающих наказание, предполагающих определенное вознаграждение или

обеспечение условий труда. Например, мы рекомендуем выделить неформальных лидеров в данной категории сотрудников, что возможно сделать путем наблюдения, проведения социометрического исследования, получением мнения коллектива о том или ином его члене. После определения неформального лидера можно обозначить ему специфичную задачу, предполагающую обучение новых сотрудников, а в качестве вознаграждения предложить дополнительные возможности профессионального роста, особые условия труда и т. п.

Дальнейшие направления исследований проблематики особенностей мотивации и лояльности к организации сотрудников производственно-промышленных предприятий предполагают исследования факторов профессиональной успешности, дополнительных предикторов мотивации и разработку коррекционно-развивающих программ работы с сотрудниками различных категорий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воронин, Б.А. Влияние мотивации персонала на устойчивую экономическую деятельность организации / Б.А. Воронин, М.С. Серебренникова, Н.Б. Фтеева // Аграрное образование и наука. — 2018. — № 4. — С. 9–19.
2. Чуланова, О.Л. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом / О.Л. Чуланова, О.И. Припасаева // Вестник евразийской науки. — 2016. — № 2(33). — С. 86–113.
3. Шлычкова, А.И. Лояльность персонала как конкурентное преимущество организации / А.И. Шлычкова, О.В. Андрищенко // Парадигма. — 2019. — № 3. — С. 62–69.
4. Челнокова, Н.Ю. Лояльность сотрудников как способ повышения эффективности управления персоналом организации / Н.Ю. Челнокова // Инновационная наука. — 2015. — № 11-1. — С. 277–281.
5. Brahmana, S.S. The Effect of Locus of Control On Organizational Commitment / S.S. Brahmana, R.R. Padmakusumah, et al. // Review of International Geographical Education Online. — 2021. — № 6. — Pp. 1–8.
6. Долженко, Р.А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий / Р.А. Долженко // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2014. — № 9(119). — С. 157–162.
7. Баранская, С.С. Методика измерения лояльности / С.С. Баранская // Психологические исследования. — 2011. — № 15. — С. 1–11.
8. Волков, И.В. Эволюция понятия мотивация в трактовках зарубежных и отечественных ученых / И.В. Волков, Е.В. Шаманин // Карельский научный журнал. — 2016. — № 4(17). — С. 206–209.
9. Рожков, Е.М. Мотивация достижения успеха и избегания неудач в работах отечественных и зарубежных ученых / Е.М. Рожков // Современная наука. — 2014. — № 3. — С. 44–46.
10. Леонтьев, Д.А. Понятие мотива у АН Леонтьева и проблема качества мотивации / Д.А. Леонтьев // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 2016. — № 2. — С. 3–18.
11. Мешков, Н.И. Мотивация личности как ключевая проблема психологии / Н.И. Мешков, Д.Н. Мешков // Интеграция образования. — 2015. — № 1(78). — С. 37–43.

Kiseleva Evgeniya Sergeevna

Novosibirsk Plant of Ceramic Products «Universal», Dorogino, Russia
E-mail: es.kiseleva@inbox.ru

Alontseva Alexandra Ivanovna

Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russia
E-mail: alontsevaa@mail.ru

Specifics of motivation and loyalty to the organization of civilian and convict employees of an industrial and production organization

Abstract. The article is devoted to the results of an empirical study of the features of motivation and loyalty to the organization of civilian and convict employees of an industrial and production organization. The relevance of the work is substantiated, which is reflected in the definition of the features of motivation and loyalty to work, which can help to focus attention on the aspects that cause a change in attitudes to the work process, increase the motivation of a specific contingent to perform labor functions and, thus, contribute to increasing the effectiveness of correctional measures in the penal sphere. The result of a professionographic analysis of the professional activities of employees of the industrial and production enterprise «Universal» is presented, a theoretical analysis of the development of the problem of motivation and loyalty to the organization is carried out, as a result of which the phenomena of motivation and loyalty to work are operationalized. The data of a psychodiagnostic study of motivation and loyalty to the organization of labor subjects of two groups of categories are described: civilian employees and employees serving a sentence. As a result of a comparative analysis of the phenomena under consideration, statistically significant differences are determined in the studied groups of employees. The voluntary employees have a higher expression of organizational ($p \leq 0,05$) and labor ($p \leq 0,01$) loyalty, and a lower expression of instrumental ($p \leq 0,05$), economic ($p \leq 0,01$) and lumpenized ($p \leq 0,05$) types of motivation. The data obtained during the study can be used by psychologists of penitentiary institutions to increase the motivation of a specific contingent to perform work functions and improve the effectiveness of correctional measures.

Keywords: motivation; loyalty to the organization; employees of the manufacturing industry; civilian employees; workers serving sentences