

Секция «Психология труда и инженерная психология»

**Психологический анализ структуры феномена вовлеченности в работу в развивающейся организации**

**Соловьева Светлана Олеговна**

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Москва, Россия

*E-mail: svetlanapiven7@gmail.com*

**Введение:**

Проблема вовлеченности персонала в работу является одной из самых обсуждаемых исследователями за последние 20 лет, ставшая как предметом научных исследований, так и объектом интереса организационных консультантов и работников кадровых служб.

Современные организации предпочитают видеть своих сотрудников активными, энергичными, с полной готовностью взять на себя ответственность и быть ответственными за свое профессиональное развитие. Для подобной эффективности компании должны не только набирать творческих людей, но и создавать условия для раскрытия возможностей своих сотрудников. Несмотря на огромный интерес исследователей к этой теме, отмечается дефицит русскоязычной психологической научной литературы, представляющей вовлеченность целостно и концептуально.

В настоящем исследовании, на примере одной из организаций, предлагается к рассмотрению и анализу феномен вовлеченности, как антипод выгоранию, а также вовлеченность, которая может быть проанализирована через проявление некоторых феноменов, с помощью которых можно опираться на определенный ее конструкт.

**Цель исследования:** Выявление и анализ особенностей структуры феномена вовлеченности на выборке сотрудников развивающейся организации.

**Задачи исследования:** Выявить факторы, влияющие на уровень профессиональной вовлеченности. Рассмотреть структуру феномена вовлеченности, полученную с помощью факторного анализа, на примере развивающейся организации.

В исследовании принимали участие 53 сотрудника (в возрасте от 24 до 35 лет) организации, находящиеся в должности аудитора.

Общий трудовой стаж сотрудников в данной должности в среднем от 3 до 6 лет.

Согласно полученным данным, все представленные компоненты, получившие высокие значения, являются неотъемлемой составляющей общей удовлетворенности трудом, которая тоже оценивается респондентами по высоким показателям.

Для данной выборки характерно отсутствие выраженности эмоционального выгорания и наличие высокой степени общей удовлетворенности трудом. Существует небольшой аспект ориентации на материальное вознаграждение, но при этом наблюдается отсутствие предпочтения высокого заработка выполняемой работе. При довольно позитивных показателях, у сотрудников выявились низкие показатели потенциальной мотивации и уровня притязаний в профессиональной деятельности. В виду того, что в данной организации существуют завышенные требования в отношении достижений и жесткий контроль за выполняемой деятельностью, осуществление потенциальных мотивов может расцениваться сотрудниками как невыполнимые задачи. Страх не справиться с поставленной задачей

может привести к снижению проявления энтузиазма сотрудников, к появлению эмоционального опустошения, отстранённости.

Были выявлены связи между показателями, согласно которым, общая удовлетворенность сотрудников связана с взаимоотношениями с руководством и с удовлетворенностью достижениями в работе. Так же общая удовлетворенность трудом связана с уровнем притязаний, который выражен в низких показателях, что свидетельствует о том, что при завышенных требованиях руководителя будет снижаться общая удовлетворенность трудом и удовлетворенность взаимоотношениями с начальником. Связь эмоционального истощения и деперсонализации может проявляться в потере энергичности и в последствии приводить к безрезультативности.

В результате факторной обработки данных была выявлена факторная структура феномена вовлеченности, состоящая из семи факторов.

Первый фактор характеризуется как «отсутствие эмоционального выгорания» и является ведущим фактором в данной структуре. Фактор «достижения в профессиональной деятельности» указывает на важность удовлетворенности личными достижениями, которые влияют на общую удовлетворенность трудом, а также, сохраняет уровень требований и задач. Фактор «отношение к деятельности» отражает лояльность к организации, подчеркивает важность отношений сотрудников с руководством и оценку деятельности, выполняемой в рамках собственных организационных ролей. Не маловажным для сотрудников организации оказался фактор отношений с начальством. Для условий реализации профессиональной деятельности, влияющих на уровень вовлеченности, характерна удовлетворенность условиями труда, взаимоотношения с руководством, профессиональная ответственность. Фактор интерес к работе повышает удовлетворенность трудом, именно поэтому для вовлеченности в данной организации характерен фактор интереса к работе.

Данная факторная структура, полученная с помощью факторного анализа, определяет структуру феномена вовлеченности в развивающейся организации. «Отсутствие эмоционального выгорания» является ведущим фактором структуры феномена вовлеченности. Исходя из полученных данных, можно определить, что для успешного вовлечения сотрудников в работу исследуемой организации необходимо уделять внимание таким факторам как: отсутствие эмоционального выгорания, достижения в профессиональной деятельности, отношение к деятельности, отношение к начальнику, условия реализации профессиональной деятельности, интерес к работе, отношение к коллегам.

В результате анализа проведенного исследования можно сделать вывод о том, что феномен вовлеченности в работу может рассматриваться как альтернативная выгоранию стратегия поведения, в ситуации напряженной работы. Для исследования была выбрана организация, находящаяся на стадии стабилизации - которая характеризуется долгим существованием на рынке, широким расширением, внедрением организационных изменений, что так же можно охарактеризовать, как ее развитие. Не смотря на организационные изменения, существует степень формальности организационных процессов, жестких рамок и контроля за выполняемой работой.

### Источники и литература

- 1) Национальный психологический журнал №1(17)/2015, 52–60., статья: В. В. Барабанщикова, О. А. Климова. Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях.
- 2) Schaufeli, W., Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing

clarity to the concept. In A. Bakker, M. Leiter (eds.) *Work engagement: A handbook of essential theory and re-search* (5–24). N.Y.: Psychology Press

3) Maslach C., Leiter M.P. *The truth about burnout*. San Francisco, 1997

**Слова благодарности**

Отдельные слова благодарности выражаю своему научному руководителю, за помощь и плодотворное сотрудничество, Барабанщиковой Валентине Владимировне.