

СВЯЗЬ ГРУППОВОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНО- РАСПОРЯДИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ВЛАСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ключевые слова: идентичность, вовлеченность, групповая идентичность, профессиональная идентичность, муниципальная служба

Введение. Актуальность исследования определяется сложностями взаимодействия сотрудников структурного подразделения исполнительно-распорядительного органа власти города Тюмени. В связи с этим проведено исследование вовлеченности и групповой идентичности сотрудников. Вовлеченность отражает связь сотрудников с организацией и готовность к труду [1]. Групповая идентичность является групповым эффектом, отражающим состояние переживания единения индивидов с группой, общность когнитивных, эмоциональных и поведенческих характеристик [2].

Материалы и методы. Для определения уровня вовлеченности сотрудников был использован опросник Гэллапа Q12 [1]. В соответствии с результатами диагностики респонденты (21 чел.) были разделены на вовлеченных (10 чел.), умеренно вовлеченных (7), невовлеченных (4). Вовлеченные сотрудники сильно связаны с организацией и готовы к деятельности. Умеренно вовлеченные сотрудники готовы к труду. Невовлеченные сотрудники слабо связаны с организацией, не готовы к труду. Характеристики вовлеченности исследовались через диагностику компонентов групповой идентичности [2]. Для статистической обработки применялись критерии г-Пирсона и U Манна — Уитни.

Результаты. Обнаружена корреляция вовлеченности и групповой идентичности (табл. 5). Готовность сотрудников к труду взаимосвязана с переживанием общности в представлениях об органи-

зации; в позитивности оценок членства в организации. Сотрудники готовы вкладываться в работу в ситуации переживания солидарного отношения к организации.

Т а б л и ц а 5

**Корреляция вовлеченности
и компонентов групповой идентичности сотрудников**

Компоненты групповой идентичности	Вовлеченность, r Пирсона	p
Общий уровень групповой идентичности	r = 0,719	p < 0,01
Когнитивный компонент	r = 0,617	p < 0,01
Аффективный компонент	r = 0,751	p < 0,01

Вовлеченные и невовлеченные различаются в выраженности групповой идентичности, аффективного ее компонента (табл. 6). Сотрудники, готовые вкладываться в работу, более солидарны друг с другом в позитивном оценивании членства в организации, чем сотрудники, не готовые вкладываться в работу.

Т а б л и ц а 6

**Различия в аффективном компоненте
у групп вовлеченных и невовлеченных сотрудников**

Компоненты групповой идентичности	Группы служащих по уровню вовлеченности		U	p
	Вовлеченные	Невовлеченные		
Общий уровень групповой идентичности	7,6	4,7	U = 3,500	p < 0,05
Аффективный компонент	8,8	4,6	U = 0,000	p < 0,01

Схожие результаты обнаружены у групп умеренно вовлеченных и невовлеченных. Значимые различия обнаружены также по аффективному компоненту (U = 0,000, p < 0,01).

Заключение. Полученные данные о взаимосвязи групповой идентичности и вовлеченности у сотрудников структурного по-

дразделения исполнительно-распорядительного органа власти города Тюмени свидетельствуют о том, что готовность сотрудников вкладываться в работу в организации связана с их солидарностью в отношении к деятельности и организации. В частности, солидарность в позитивных оценках членства в организации отличает сотрудников, готовых вкладываться в работу, от неготовых. Таким образом, солидарность сотрудников в позитивном оценивании членства в организации благоприятствует их готовности вкладываться в работу больше и способствует сплоченности коллектива и эффективности деятельности организации.

1. *Токарева А. А., Баронене С. Г.* Методика исследования вовлеченности сотрудников университета // Университетское управление: практика и анализ. Т. 23. 2019. № 1–2. С. 11–32.

2. *Сидоренков А. В., Коваль Е. С., Мондрус А. Л.* Методики социально-психологического изучения малых групп в организации. Ростов н/Д : Изд-во Юж. федер. ун-та, 2012. 244 с.

В. С. Царева

*Уральский юридический институт МВД России,
Екатеринбург*

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА С ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ ОСОБЕННОСТЯМИ У СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

Ключевые слова: социометрический статус, индивидуально-психологические особенности, межличностные отношения

Введение. Межличностные взаимоотношения являются одним из факторов, которые обуславливают социально-психологический климат в служебном подразделении. В свою очередь, на характер и качество межличностных взаимоотношений оказывают значи-