

Т. А. Татаринова

В. И. Доминяк

Е. А. Родионова

Санкт-Петербургский государственный университет

Санкт-Петербург, Россия

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ВОВЛЕЧЕННОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЮ

Предлагается взгляд на вовлеченность в организацию как вовлеченность сотрудника в процессы, протекающие в организации. Описывается путь разработки методики «Вовлеченность в организацию», а также результаты ее проверки на валидность и надежность на выборке из 84 человек.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, увлеченность работой, вовлеченность в организацию, организационная лояльность, возможность реализации мотивов.

Tatyana A. Tatarinova

Vladislav I. Dominiak

Helen A. Rodionova

Saint Petersburg State University

Saint Petersburg, Russia

THE PROCESS APPROACH TO EMPLOYEE ENGAGEMENT IN AN ORGANIZATION

It is proposed the view on engagement in an organization as engagement in the processes taking place in an organization. The authors describe Engagement in an organization Questionnaire development and results of validation and reliability control. The sample is consists of 84 employees.

Keywords: employee engagement, work engagement, engagement in an organization, organizational commitment, possibilities for realization of motives.

Введение. Несмотря на популярность и востребованность понятия «вовлеченность в организацию», остается открытым вопрос о его концептуальном психологическом содержании [напр., 1]. Определения вовлеченности в организацию в большинстве своем очень близки к определениям лояльности или приверженности вплоть до отсутствия различий между ними. Также в них зачастую не уделяется внимание психологической сущности феномена. Опираясь на теорию социально-психологической установки и ее трехкомпонентной структуры [напр., 2], понятие психического состояния [3], а также разделяя фокус вовлеченности на деятельность и организацию, мы не обнаружили концепций, обосновывающих состояние вовлеченности в организацию. Это послужило основанием для формирования собственного взгляда на состояние вовлеченности в организацию, который мы и предлагаем к рассмотрению. Анализируя содержательную сторону вовлеченности, можно выделить концепции, описывающие вовлеченность как состояние, фокусирующееся на процессе (деятельности, работы) и концепции, опирающиеся на понятие социальной установки к объекту (организации). Попытка ответа на вопрос, возможно ли переживание состояния вовлеченности в объект, привела нас к пониманию вовлеченности в организацию как вовлеченности сотрудника в различные процессы в организации (функциональные, создающие, взаимодействия, организационные, стратегические).

Материалы и методы. В качестве базовой модели вовлеченности в процесс мы рассматриваем модель В. Шауфели и А. Беккера [4]. Для разработки методики мы взяли за основу «Утрехтскую шкалу увлеченности работой» (UWES) В. Шауфели и А. Беккера [4]. На основе данных предыдущих исследований была проведена оценка внутренней согласованности и выделены по три вопроса, которые при сокращении субшкал сохраняли наиболее высокий уровень альфа Кронбаха, для каждого из компонентов вовлеченности. Далее эти вопросы были переформулированы таким образом, чтобы они были ориентированы на выполнение работы, соответствующей каждой группе процессов в организации и были связаны с компонентами вовлеченности (энергичность, поглощенность, энтузиазм). К оценке формулировок были привлечены эксперты — специалисты

в области организационной психологии и управления персоналом, благодаря которым вопросы были скорректированы. Таким образом, методика состоит из 15 вопросов, которые могут быть скомбинированы в различные конфигурации субшкал, позволяя оценить как вовлеченность в организацию в целом, так и вовлеченность в каждую группу процессов, а также вовлеченность в организацию по компонентам. Помимо данного инструмента, в исследовании мы использовали опросник оценки вовлеченности The Gallup Workplace Audit (GWA) в интерпретации Е. И. Кудрявцевой [5], поскольку эта модель единственная доступная для проверки конструктивной валидности благодаря работе Е. И. Кудрявцевой; методику «Возможность реализации мотивов» В. И. Доминьяка и Е. А. Родионовой [6; 7], поскольку согласно предыдущим исследованиям известно, что возможность реализации мотивов позволяет прогнозировать вовлеченность как в работу, согласно модели В. Шауфели и А. Беккера, так и в организацию, согласно модели GWA; опросник организационной лояльности Л. Портера (OCQ) в адаптации В. И. Доминьяка [6], поскольку предполагается связь между вовлеченностью и лояльностью. Таким образом, мы проверяем согласованность разработанного инструмента и сравниваем предложенную нами модель с двумя установочными моделями (GWA и Organizational Commitment) и мотивационной основой, прогнозирующей частично как отношение, так и состояние. В исследовании приняли участие 84 человека, из них 56 женщин и 28 мужчин. Их возраст распределен в промежутке от 18 до 67 лет. Выборка формировалась как случайная независимая, без соотнесения с конкретными организациями.

Для оценки вовлеченности в организацию в целом оценка согласованности проводилась методом частей теста и путем расчета коэффициента альфа Кронбаха.

Результаты. Методом частей теста (standardized alpha = 0,9), альфа Кронбаха (Cronbach alpha = 0,93). Таким образом можно говорить о согласованности шкалы в целом. Помимо этого, мы оценили согласованность каждой из субшкал — компонентов вовлеченности — и получили значения, которые также находятся в приемлемых пределах. Также в результате корреляционного ана-

лиза была обнаружена статистически значимая положительная связь процессуальной вовлеченности в организацию с вовлеченностью по данным методики GWA, с организационной лояльностью, с возможностью реализации мотивов ($p \leq 0,01$). Мы получили модель, согласно которой вовлеченность в организацию определяется увлеченностью сотрудников работой в каждой из групп организационных процессов. Также мы получили свидетельства в пользу валидности этой модели и методики оценки вовлеченности в организацию. Использование методики в практической деятельности позволит оценить, насколько сотрудник вовлечен в работу организации и какие процессы привлекают его в большей степени. С помощью представленной методики можно оценить как общую вовлеченность сотрудников в организацию, так и уровень вовлеченности в каждую группу организационных процессов. Это дает представление о том, что сотруднику ближе, какая деятельность, какие процессы в организации.

Заключение. Это первый шаг валидации модели и методики. Необходима дальнейшая проверка надежности и валидности на различных выборках большего объема. Остается актуальным вопрос о связи вовлеченности в различные процессы с показателями результативности работника и эффективности организации в целом. Также остаются открытыми вопросы о предикторах, коррелятах и последствиях вовлеченности в разные группы процессов. Эти вопросы могут служить основанием для дальнейших исследований с использованием представленного подхода к вовлеченности в организацию.

Библиографические ссылки

1. *Guest D.* Employee engagement: a sceptical analysis // Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 2014. P. 141–156.
2. *Fabrigar L. R., MacDonald T. K., Wegener D. T.* The Structure of Attitudes // The handbook of attitudes / eds. D. Albarracín, B. T. Johnson, M. P. Zanna. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2005. P. 79–125.
3. *Левитов Н.Д.* О психических состояниях человека. М. : Просвещение, 1964. 344 с.

4. *Schaufeli W., Bakker A.* UWES: Utrecht Work Engagement Scale: preliminary manual [version 1.1, December 2004]. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, 2004. 60 p.

5. *Кудрявцева Е. И.* Оценка и развитие управленческого потенциала персонала организации: методология, теория практика. М., 2015.

6. *Доминяк В. И.* Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : дис. ... канд. псих. наук. СПб. 2006.

7. *Родионова Е. А.* Психология стимулирования персонала. Харьков : Гум. центр, 2013. 228 с.