

**Особенности и измерение феномена вовлеченности сотрудников в работу
организации**

Пестова Светлана Вадимовна

Студент

*Ярославский государственный университет имени П.Г.Демидова, Факультет
психологии, Ярославль, Россия
E-mail: sveta7591@mail.ru*

В последние 20 лет выявилась тенденция, в соответствии с которой работодатели желают видеть уже не просто удовлетворенных своей работой сотрудников, но глубоко вовлеченный персонал, воспринимающий успех компании, как личный. Энгейджмент (или вовлеченность персонала) – способ повышения производительности труда, который нельзя купить за деньги. Этим объясняется востребованность психологов в работе с сотрудниками организации.

Цели нашей работы: проанализировав данные о понятии и структуре энгейджмента, разработать опросник для измерения уровня вовлеченности (энгейджмента) сотрудников в работу организации; разработать модель энгейджмента.

Проанализировав теоретические и практические данные, мы сформулировали определение понятия «энгейджмент». Энгейджмент (англ. engagement; рус. вовлеченность) – степень участия сотрудника в жизни и деятельности организации, соучастие в ее развитии; готовность в случае необходимости тратить дополнительные ресурсы (энергию, время и т.п.) на благо организации; позитивное отношение персонала к своей работе, которое приводит к повышению производительности труда.

На основе теоретического и операционального определения, мы разработали опросник для измерения уровня вовлеченности, прошедший психометрическую проверку. Первоначальная форма теста состояла из 87 вопросов. Выборку составили 180 человек в возрасте от 20 до 68 лет: 102 женщин и 78 мужчины – сотрудники различных организаций города Ярославля. На этапе психометрической проверки психодиагностической методики были проведены:

1. Анализ пунктов (из первоначальных заданий теста были отобраны 72, удовлетворяющие показателям: индекс трудности и коэффициент дискриминативности).

2. Проверка на надежность (Надежность по однородности. Для многоступенчатой шкалы ответов были использованы критерии: Альфа = 0,96; Спирмен – Браун (1/2) = 0,98; Спирмен – Браун = 0,96. Ретестовая надежность. Повторное тестирование было проведено на выборке, состоящей из 97 человек. При уровне значимости $p = 0,01$, коэффициент линейной корреляции $R = 0,83$).

3. Оценка валидности (Для измерения критериальной валидности был использован метод контрастных групп, разделенных по половому признаку. Перед проведением тестирования была выдвинута следующая гипотеза: между мужчинами и женщинами не будет статистически значимых различий. Подсчитав среднее арифметическое для каждой из групп, мы выявили, что для женщин оно было равно 257 баллов, а для мужчин – 262 балла. Коэффициент валидности равен 0,83 – различия не достоверны на всех уровнях значимости. Для определения конструктивной валидности данной методики был

выбран опросник организационной лояльности Л. Портера (OCQ), так как он измеряет схожий конструкт. Коэффициент корреляции $R = 0,83$, при $p = 0,01$.

Для построения тестовых норм: была сформирована выборка стандартизации; проведена проверка на нормальность (отличие эмпирического распределения от нормального случайно); была проведена линейная стандартизация с расчетом линейных оценок.

Также мы провели факторный анализ (второй этап работы) и выделили 5 основных факторов. Первый фактор мы назвали «сопричастность» (Я - Организация). Он характеризует включенность сотрудника в дела организации, осознание личной ответственности за общий результат; готовность прилагать дополнительные усилия для достижения успеха организации, развивать ее; потребность быть частью организации. Вторым фактором мы назвали «позиционирование» (Мы - Они). Он отражает демонстрируемое отношение сотрудника к организации; что он говорит другим о своей организации. Третьим фактором – «взаимоотношения с руководителем» (Подчиненный - Руководитель). Доверие сотрудника к руководителю; справедливость отношений с руководством. Четвертым – «внутриорганизационные связи» (Я - Коллеги). Данный фактор показывает, какую роль играет сотрудник в коллективе; прислушиваются к его мнению или пренебрегают. Работник чувствует свою важность и нужность. Пятый фактор – «безопасность»; сотрудник имеет перспективы развития, уверен в себе и своем будущем (информирован), получает постоянную обратную связь. В данном случае мы имеем ввиду безопасность на духовном уровне. Вопросы, не вошедшие ни в один из факторов, но удовлетворяющие всем условиям психометрической проверки, были условно объединены в отдельный фактор и названы «общая вовлеченность».

Таким образом, мы получили следующую модель энгейджмента (см. Рис. 1). Организация включает в себя 4 фактора: «Я – часть организации» (1 - сопричастность), «Я - уверен» (5 - безопасность), «Я - руководитель» (3 – взаимоотношения с руководителем), «Я - коллеги» (4 – внутриорганизационные связи). Внешняя среда – один фактор: «Мы - Они» (2 - позиционирование).

Иллюстрации

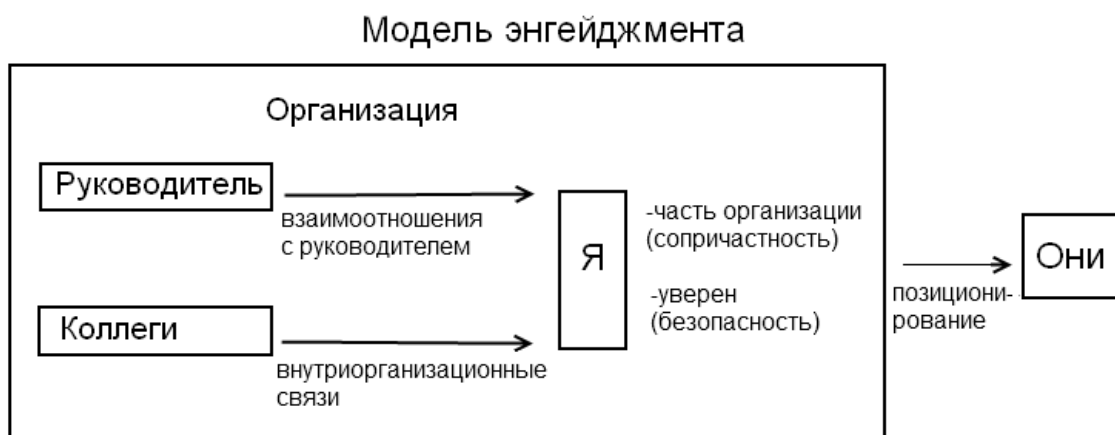


Рис. 1: Модель вовлеченности сотрудника