

Многомерная модель включенности работников в организацию

Научный руководитель – Липатов Сергей Алексеевич

Зубахина Инна Александровна

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
психологии, Москва, Россия
E-mail: i_zubakhina@mail.ru

Центральным понятием данной работы является феномен включенности работников в организацию. Актуальность его рассмотрения связана с возникновением «управления человеческим капиталом» как нового подхода к управлению персоналом, в связи с чем к профессионалу стали предъявляться иные требования, делающие упор на его возможности и предполагающие психологические инвестиции в работу. Другими словами, усилилась «психологизация» рабочего места, и менеджеры компаний стали все больше интересоваться вопросами вовлеченности сотрудника, его приверженности компании, идентификации и пр. [5].

С появлением все большего количества терминов, описывающих взаимоотношения сотрудника и организации, становится сложнее определить их соотношение друг с другом, а также реальные феномены, которые за ними стоят. Отсутствие единого понимания и способа измерения того, как сотрудник относится к организации, в которой он работает, во многом вызвано терминологической путаницей, а также добавлением все новых и новых терминов для обозначения уже изученных феноменов. На текущий момент многими исследователями уже произведены попытки сопоставления таких понятий [1], однако многие из них продолжают оставаться неохваченными. В данной работе мы предлагаем рассмотреть «включенность работников в организацию» как возможный конструкт более высокого порядка, который существует латентно, но объединяет содержание всех понятий, связанных с системой «работник-организация».

Согласно модели, предложенной С.А. Липатовым, включенность работников в организацию может рассматриваться как социальная установка и содержать в себе следующие компоненты:

- 1) Когнитивный компонент - идентификацию с организацией.
- 2) Аффективный компонент - приверженность организации.
- 3) Поведенческий компонент - вовлеченность в работу.

Однако каждый из вышеуказанных компонентов в своей структуре также содержит ряд измерений и подуровней. Так, например, феномен идентификации с организацией рассматривается исследователями как неоднородный с выделением в его структуре когнитивного, аффективного, поведенческого и оценочного компонентов [6]. В частности, Г. Крейнер и Б. Эшфорт описывают собственно идентификацию, дезиндентификацию, амбивалентную идентификацию и нейтральную идентификацию с организацией, опираясь на три группы переменных: положительная возбудимость, отрицательная возбудимость и цинизм. По мнению большинства авторов, конструкт приверженности, подобно идентификации, неоднороден по своему составу и содержит несколько компонентов в структуре. Так, Дж. Мейер и Н. Аллен отождествляют приверженность с установкой и выделяют аффективную, нормативную приверженность, а также приверженность, обусловленную стажем в качестве ее составляющих [4]. Наконец, феномен вовлеченности в работу описывается как

позитивное, связанное с работой состояние, характеризующееся энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью, которые и выступают измерениями данного конструкта [5].

В связи с этим включенность работников в организацию выступает конструктом третьего порядка, и для построения многомерных моделей подобных конструктов в зарубежных исследованиях используют формирующий и отражающий подходы [2]. В данной работе также была произведена попытка построения эмпирической модели включенности работников в организацию с целью объединить большинство современных понятий, связанных с отношением работника к организации, и обнаружить взаимосвязи между ними.

Результаты эмпирического исследования не подтверждают полностью предложенную концептуальную модель включенности работников в организацию, однако было обнаружено несколько значимых корреляций между уровнями компонентов включенности, что дает основание для дальнейшей разработки данной проблематики. В частности, наиболее взаимосвязанными оказались идентификация и приверженность как базис для формирования поведения работника по отношению к организации.

Научная новизна данного исследования заключается в том, что в отечественной традиции феномен включенности в организацию представлен только в социологических концепциях, тогда как в зарубежной литературе попытки разработать интегральную характеристику оценки отношения работника к организации, его намерений и поведения осуществляются социальными и организационными психологами (например, [3], [7] и др.). Помимо этого, результаты исследования включенности в организацию могут быть использованы в управленческой практике как способ характеристики и прогнозирования поведения работника по отношению к организации.

Источники и литература

- 1) Ловаков А.В., Липатов С.А. Организационная идентификация и приверженность персонала: сходство и различие // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8. N 2. С. 69–80.
- 2) Ciavolino, E., Nitti, M.: Simulation study for PLS path modelling with high-order construct: A job satisfaction model evidence. In: Advanced Dynamic Modeling of Economic and Social Systems/ 2013. P. 185–207.
- 3) Feldman D.C., Ng W. H. Careers: mobility, embeddedness, and success // Journal of Management. 2007.
- 4) Meyer J.P., Allen N. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. 1991. N 1. P. 61–89.
- 5) Schaufeli W.B. What is engagement? // Employee Engagement in Theory and Practice / eds. C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane // London: Routledge. 2013.
- 6) Van Dick R., Becker T.E. and Meyer J.P. Commitment and identification: forms, foci, and future // Journal of Organizational Behavior. 2006. Vol. 27. P. 545–548.
- 7) Wooten L.P. Guest editor's note: breaking barriers in organizations for the purpose of inclusiveness // Human Resource Management. 2008. Vol. 47. N. 2. P. 191–197.