

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

наименование кафедры

**Исследование взаимосвязи увлечённости персонала работой с  
особенностями организационной среды**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

Студента 4 курса 462 группы

направления 37.03.01 «Психология»

код и наименование направления

факультета психологии

наименование факультета

Французова Рене Ренеевича

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

К.ПСХ.Н

должность, уч. степень, уч. звание

Смирнова А.Ю.

подпись, дата

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

Д.ПСХ.Н.

должность, уч. степень, уч. звание

Аксеновская Л.Н.

подпись, дата

инициалы, фамилия

Саратов 2018 г.

**Введение.** В настоящее время в России проблеме увлечённости персонала работой уделяется всё больше внимания. W. Schaufeli объясняет важность данной тематики изменением отношения людей к трудовой деятельности. Так, если раньше работа чаще рассматривалась с точки зрения обеспечения финансовой защищённости, то сейчас она всё сильнее анализируется с позиции развития, принесения радости и удовлетворения, а для некоторых она и вовсе играет роль основы жизненного смысла.

Данный феномен привлёк внимание практиков и исследователей около двух десятилетий тому назад. Как оказалось, увлечённые люди работают с большим вдохновением и энтузиазмом, живут более полной жизнью, чувствуют себя здоровее и лучше тех, кто равнодушен к работе или вовсе тяготится ею. Проведённые исследования показали, что такие люди работают с большей продуктивностью, и, соответственно, для организации выгоднее иметь именно увлечённый персонал. Было также отмечено, что сотрудники, получившие возможность работать с тем, что соответствует их индивидуальным склонностям, работают с большей увлечённостью: продуктивность таких коллективов оказалась на пятьдесят процентов выше, в сравнение с другими, в которых предпочтения и индивидуальные качества работников не учитывались.

Анализ отечественной литературы показывает, что, несмотря на социальную значимость и практическую направленность феномена увлечённости персонала работой, в нашей стране указанная тематика развита недостаточно. Во многом, это опосредовано тем, что в России в настоящее время не существует единой концепции увлечённости.

Увлечённость как особый тип социальной установки, определяет отношение персонала к организации, становится одним из ведущих факторов успешного развития компании. Принимая во внимание величину влияния феномена увлечённости работой на эффективность трудовой деятельности и психологическое благополучие персонала, можно обосновать **актуальность** данной темы исследования.

Повышение уровня увлечённости персонала становится важной задачей для существующих организаций. Однако её решение на практике зачастую не всегда оказывается эффективным, и многие компании сталкиваются с последствиями низкой увлечённости персонала работой: снижением производительности и качества труда, пассивностью, высокой текучестью кадров, падением трудовой дисциплины и т.п. Учитывая эти и другие аспекты трудовой деятельности можно оправданно утверждать о необходимости чёткого понимания социально-психологических механизмов по формированию увлечённости персонала и её взаимосвязью с другими особенностями организационной среды. Поэтому обращение к теме исследование таких взаимосвязей в организации является наиболее актуальным.

**Целью** нашего исследования является теоретико-эмпирический анализ психологического содержания феномена увлечённости персонала работой (его связь или независимость с феноменом психического выгорания), связь увлечённости работой с такими особенностями организационной среды, как: сверхнормативная работа, проявляющаяся в конфликте работа/семья, и угроза потери работы, детерминирующая переживание субъективной незащищённости в сфере труда.

**Объект** исследования: феномен увлечённости персонала работой.

**Предметом** исследования выступило изучение связи феноменов профессионального психического выгорания, субъективной незащищённости в сфере труда, ролевых конфликтов «работа — семья» и «семья — работа», с увлечённостью персонала работой.

**Эмпирический базис** исследования составили работники филиалов фармацевтической компании, находящейся в Саратовской области. В исследовании приняли участие 100 человек трудоспособного возраст: из них 33 мужчины и 67 женщин.

**Гипотеза** исследования: субъективная незащищённость в сфере труда, а также ролевые конфликты «работа — семья» и «семья — работа» снижают

увлечённость персонала работой, и, напротив, ведут к формированию профессионального психического выгорания.

Исходя из цели исследования, с учетом выдвинутой гипотезы были поставлены следующие **задачи**:

- провести теоретический анализ психологической литературы по предмету исследования;
- изучить основные подходы к определению увлечённости персонала работой, профессиональному психическому выгоранию, субъективной незащищённости в сфере труда, ролевых конфликтов «работа — семья» и «семья — работа», выделить их компоненты, определить теоретико-методологический базис исследования, который будет использоваться в настоящей работе;
- провести сравнительный анализ методик измерения увлечённости персонала работой, профессионального психического выгорания, субъективной незащищённости в сфере труда, а также ролевых конфликтов «работа — семья» и «семья — работа»;
- отобрать методики, наиболее адекватные предложенным концепциям, и существующим российским реалиям;
- провести сравнительный анализ корреляционных связей между увлечённостью персоналом работой и профессиональным психическим выгоранием с указанными особенностями организационной среды (субъективной незащищённостью в сфере труда, а также ролевыми конфликтами «работа — семья» и «семья — работа»);
- проанализировать различия в уровнях выраженности особенностей организационной среды (субъективная незащищённость в сфере труда, ролевые конфликты «работа — семья» и «семья — работа») в группах увлечённых / выгоревших сотрудников.

**Теоретико-методологический базис** исследования составили работы, выполненные А. Беккером, В. Шауфели, П. Дийкстрой, М. Салановой, Е. Демероути, Д. Хартером, Р. Вэллинсом, Д. Консэлманом, А. Купер-

Хакимом, С. Брауном, Г. Фрейденбергером, Т. Эриксоном, С. Маслач, М. Лейтером, В.Е. Орлом, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой в части увлечённости персонала работой и выгорания; А.Б. Вейнером, Р. Нэтемером, Д. Боулзом, Р. МакМюррейном — ролевого конфликта; Д. Пейнар, Д. Якобсоном, Д.К. Ито, Х. Де Витте, С. Ашфорд с коллегами — субъективной незащищённости в сфере труда.

**Методы исследования:**

- теоретический анализ литературы;
- тестирование;
- методы математико-статистического анализа.

Направленность большинства отечественных работ по психологии в сторону изучения феномена удовлетворённости трудом совместно с разрозненностью работ по увлечённости персонала служат источником терминологической путаницы. Исходя из этого, **научная новизна** нашего исследования состоит в попытке разграничить концептуальные поля удовлетворённости трудом и увлечённости работой, а также провести анализ взаимосвязи увлечённости работой с особенностями организационной среды (профессиональным выгоранием, субъективной незащищённостью в сфере труда, ролевыми конфликтами «работа — семья» и «семья — работа»).

**Достоверность** и **обоснованность** полученных результатов обеспечиваются согласованностью методологического базиса, выступающего теоретическим и практическим основанием осуществления комплекса методов, логически ориентированных на цель, объект, предмет, гипотезу и задачи исследования, поэтапной организацией эмпирического исследования, логическим и статистическим анализом результатов и проверки гипотез.

**Практическая значимость** работы обусловлена исследованием связи феноменов увлечённости работой, профессионального выгорания с такими распространёнными особенностями организационного контекста, как: выполнение работы в ненормативное время (выражающееся в конфликте между работой и семьёй), и угроза потери работы (детерминирующей

переживание работниками субъективной незащищённости в сфере труда). Обнаруженные взаимосвязи позволяют проектировать рабочую среду с учётом влияния изученных параметров на увлечённость персонала работой и профессиональное психическое выгорание, а так же разрабатывать программы по управления увлечённостью и профилактики профессионального выгорания.

**Объём и структура работы** обусловлена предметом, целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав и заключения, библиографии и приложений. Объём основного текста (без списка литературы и приложений) составляет 68 страниц. Работа содержит 1 рисунок, 9 диаграмм и 4 таблицы. Список использованной литературы включает 94 источника, из них 57 на иностранных языках.

**Основное содержание работы.** В первой главе «Теоретическая часть. История и теоретико-методологические основания исследования феномена увлечённости персонала работой и влияющих на него факторов в отечественной и зарубежной литературе» преследуется задача отражения существующих в настоящее время результатов эмпирических и теоретических исследований таких особенностей организационной среды, как: увлечённость персонала работой, профессиональное психическое выгорание, субъективная незащищённость в сфере труда, а также ролевые конфликты «работа — семья» и «семья — работа». Обобщается генезис и факторы развития указанных параметров, даются определения в рамках существующих концепций.

В первом параграфе рассматриваются основные подходы к изучению феномена увлечённости персонала работой, предпринимается попытка разграничить концептуальные поля удовлетворённости трудом и увлечённостью работой, анализируются существующие результаты эмпирических и теоретических исследований по взаимосвязи его с обозреваемыми особенностями организационной среды, даётся определение,

соответствующее выбранной модели, описывается практическая значимость исследований увлечённости.

Несмотря на всю практическую значимость исследования феномена увлечённости персонала работой и всё возрастающее к нему внимание различных исследователей-теоретиков и сотрудников HR-служб, данную особенность организационной среды отнюдь нельзя назвать достаточно изученной. Напротив, это новое для академической науки предметное поле. Негативные последствия такой ситуации, как отмечают изучающие увлечённость исследователи (например, May, Gilson, & Harter; Salanova, Agut, & Peiro), заключаются в отсутствии обращения достаточного внимания на строгую проверку теории, которая лежит в основе данного понятия. Таким образом, хотя исследования и демонстрируют, что существует некое рабочее отношение, связанное с результативностью, текучестью кадров и производительностью, называемое «увлечённостью», оно не отражает концептуально всё понятие одного конструкта. Из чего следует, что дальнейшее развитие и измерение данного феномена требует более пристального внимания.

Во втором параграфе обзревается становление феномена профессионального психического выгорания в качестве самостоятельного предмета изучения, описываются существующие концепции выгорания, анализируются представления о его взаимосвязи с отрицательными факторами организационной среды, даётся определение, отвечающее выбранной модели, обозначается практическая значимость исследований данной проблематики.

Несмотря на серьёзную разработанность темы профессионального выгорания и имеющийся внушительный массив данных, полученных учёными в результате исследований, интерес к проработке различных аспектов данного феномена не угасает. Во многом причина тому кроется в растущих профессиональных требованиях к субъектам разных видов

деятельности и быстром темпе жизни, которые в совокупности приводят к истощению персонала и уменьшению положительных эмоций в работе.

В третьем параграфе описываются существующие направления исследований субъективной незащищённости в сфере труда в его двухкомпонентной структуре (когнитивный и аффективный компоненты), анализируются результаты научных работ по поиску взаимосвязи данного феномена с профессиональным выгоранием и ролевыми конфликтами «работа — семья» / «семья — работа», даётся определение, отвечающее выбранной модели, обозначается практическая значимость и актуальность исследований субъективной оценки угроз потери работы.

Изменчивость и нестабильность являются данностью в современном социально-экономическом развитии. Пытаясь адаптироваться и преуспеть в этой сложной ситуации, большинство предприятий в самых различных отраслях промышленности предпринимают попытки осуществления организационной трансформации. Подобные организационные изменения зачастую сопровождаются переживанием работниками субъективной незащищённости в сфере труда, ввиду вероятной потери ими важных аспектов работы (или вовсе её полной утратой).

В четвёртом параграфе анализируются существующие подходы к пониманию ролевых конфликтов, описывается занимаемое место данного феномена в основных типологиях «конфликта», даётся определение, соответствующее выбранной модели, обозначается практическая значимость исследований в указанной тематике.

Учитывая характер изменений в текущей социальной структуре общества (увеличение числа семей, где работают оба супруга, одинокое родительство), авторы предполагают нарастание конфликтов между семьёй и работой, а, следовательно, и актуальности исследования данной темы в дальнейшем.

Во второй главе «Эмпирическое исследование взаимосвязи увлечённости персонала работой с профессиональным выгоранием,



субъективной незащищённостью в сфере труда и ролевыми конфликтами «работа — семья» / «семья — работа») описывается методическое обеспечение и организация исследования, анализируются полученные результаты, обозначаются найденные корреляции между увлечённостью персонала работой и указанными особенностями организационной среды.

Настоящее исследование проходило в 2018 году, на протяжении двух недель с 15 февраля по 1 марта. В исследовании приняли участие 100 человек в возрасте от 25 до 53 лет, работающих в обществе с ограниченной ответственностью: из них 33 мужчины и 67 женщин. Все испытуемые принимали участие в эксперименте добровольно.

Отбор характеристик организационной среды в нашей работе (субъективная незащищённость в сфере труда, ролевые конфликты «работа — семья» и «семья — работа») для их дальнейшего изучения во многом обоснован существующей на момент проведения исследования организационной ситуацией, являющейся отражением годовой динамики выбранной (фармацевтической) отрасли и реализации проекта организационных изменений, сопровождающегося сокращением персонала.

Исходя из целей, задач и выдвинутой нами гипотезы, был осуществлен подбор методов и методик.

В исследовании были использованы следующие **психодиагностические методики:**

- Утрехтская шкала увлечённости персонала работой (W. Schaufeli, A. Bakker, 2003) в переводе и адаптации Д.А. Кутузовой (2006);
- Ольденбургский опросник профессионального выгорания (E. Demerouti, K. Mostert, A. Bakker, 2010) в переводе и адаптации А.Ю. Смирновой (2015);
- Методика диагностики когнитивного и аффективного компонентов субъективной незащищённости в сфере труда Н. De Witte (Pienaar et al., 2013) в переводе и адаптации А.Ю. Смирновой (2015);

- Методика диагностики ролевых конфликтов «работа — семья» и «семья — работа» (R.G. Netemeyer, J.S. Boles, R. McMurrian, 1996) в переводе и адаптации А.Ю. Смирновой (2015).

**Математико-статистический анализ** выполнялся в программе SPSS Statistics v. 20 и представлен:

- корреляционным анализом Спирмена;
- многомерным регрессионным анализом;
- Т-критерием Стьюдента;
- U-критерием Манна-Уитни.

Полученные в ходе исследования результаты свидетельствуют о том, что:

1) Выбранные методики характеризуются высокими показателями валидности и надёжности, соответствуют целям и задачам исследования.

2) Крайне малый процент опрошенных сотрудников поистине увлечён своей работой. Вследствие определённых причин, люди не полностью поглощены своей работой. В целом, подавляющее большинство респондентов проявляют среднюю увлечённость.

3) Полученные в ходе исследования значения свидетельствуют о наличии профессионального психического выгорания на высоком уровне у большинства испытуемых. Большинство опрошенных сотрудников организации истощены своей работой.

4) Лишь малая часть работников абсолютно уверена в своей занятости и наличии карьерных перспектив в будущем. У схожего количества респондентов субъективная незащищённость в сфере труда оказалась выражена на высоком уровне. У большинства сотрудников данное эмоциональное состояние, связанное с оценкой угроз потери работы, имеет среднюю выраженность.

5) Лидирующим видом ролевого конфликта у респондентов выступил конфликт между работой и семьёй, что говорит о большей выраженности вмешательства профессиональных требований и затрачиваемого на их исполнение времени в выполнение семейных обязанностей, чем наоборот.

6) Увлечённость персонала работой выступила в нашем исследовании в качестве самостоятельного феномена, не связанного с профессиональным психическим выгоранием. Таким образом, модель, предложенная W. Schaufeli с коллегами, нашла свое эмпирическое подтверждение и в нашей работе.

7) Увлечённость персонала работой оказалась отрицательно взаимосвязана с субъективной незащищённостью в сфере труда. Наибольшую отрицательную взаимосвязь с увлечённостью работой демонстрирует оценка рабочей ситуации как угрожающей, а именно когнитивный компонент субъективной незащищённости. Наличие подобной взаимосвязи предполагалось в гипотезе нашего исследования.

8) Нами было обнаружено отсутствие значимых различий в группах увлечённых и не увлечённых сотрудников по уровню субъективной незащищённости в сфере труда, что позволяет нам предположить о существовании дополнительных переменных, выступающих в роли медиаторов. Так, например, можно предположить, что увлечённые сотрудники характеризуются большим профессионализмом, и это позволяет им в меньшей степени переживать из-за возможных угрозы потери работы.

9) Взаимосвязь между увлечённостью персоналом работой и ролевыми конфликтами «работа — семья» / «семья — работа» не была обнаружена в нашем исследовании. Вследствие чего можно сделать вывод, что «пресс времени», являющийся характерной чертой указанных конфликтов, не снижает уровень увлечённости работой.

10) Субъективная незащищённость в сфере труда и ролевые конфликты «работа — семья» и «семья — работа» оказались связаны с профессиональным психическим выгоранием, как и предполагалось в гипотезе нашего исследования.

11) Наибольший вклад в формирование профессионального психического выгорания вносит оценка угроз рабочей ситуации (когнитивный компонент

субъективной незащищённости в сфере труда) и конфликт между работой и семьёй, выражающийся в выполнении работником сверхнормативной работы, препятствующей исполнению домашних ожиданий.

Полученные результаты косвенно подтверждают и отражают все эмпирические факторы, повлиявшие на выбор нами тематики исследования и изучаемых особенностей организационной среды (субъективной незащищённости в сфере труда, ролевых конфликтов «работа — семья» и «семья — работа»).

Следует отметить, что учтённые нами в анализе особенности организационной среды, а именно сверхнормативная работа, проявляющаяся в ролевых конфликтах «работа — семья» и «семья — работа», а также угроза потери работы, выражающаяся в переживании работниками трудовой незащищённости, продемонстрировали большую связь именно с профессиональным психическим выгоранием, чем с увлечённостью персоналом работой.

Проведённое нами исследование может быть полезно как для организации, так как позволит ей учитывать психологические последствия определённых особенностей организационной среды и не допускать деструктивного развития профессионалов, так и для самих работников. Методы, применённые в исследовании, и его результаты позволяют работнику проанализировать особенности организационной и внешне-организационной среды, собственные предпочтения в отношении баланса семья — работа и других особенностей работы и использовать полученные данные для предотвращения развития профессионального выгорания.

Результаты исследования могут быть использованы в научных и образовательных целях, а также для совершенствования технологий формирования увлечённости, профилактики выгорания, подготовки кадров, в работе с кадровым резервом организации.

Поставленные в выпускной квалификационной работе задачи решены, цель достигнута, гипотеза частично нашла своё эмпирическое подтверждение.

**Апробация** результатов исследования осуществлялась на конференциях:

- VIII Международная научно-практическая конференция «Организационная психология: люди и риски»
- IX Международная научно-практическая конференция «Организационная психология: люди и риски».