

**ПОКАЗАТЕЛИ ВОВЛЕЧЕННОСТИ
И ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ
В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ПОРТРЕТЕ СОТРУДНИКОВ
КОММЕРЧЕСКОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
INDICATORS OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND
VALUE-MOTIVATIONAL PERSONALITY PROFILE IN
THE PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF EMPLOYEES OF
A COMMERCIAL EDUCATIONAL ORGANIZATION**

Аннотация:

Представлены первичные результаты психологической диагностики уровней вовлеченности, типов трудовой мотивации и жизненных ценностей сотрудников коммерческой образовательной организации. Использована батарея из четырех психодиагностических методик. Диагностическое исследование позволило составить психологический портрет педагогов коммерческой образовательной организации. Получены результаты: средний уровень по шкале вовлеченности; высокий уровень по шкалам отстраненности и истощенности; преобладание прагматической направленности личности педагогов; наиболее выраженные ценности — «материальное положение» и «собственный престиж»; преобладание инструментального и профессионального типов трудовой мотивации педагогов. Выявлен ряд статистически значимых связей между уровнем вовлеченности и ценностно-мотивационной сферой педагогов коммерческой организации.

Исследование позволило разработать психологические рекомендации для администрации образовательного учреждения, которые могут быть адаптированы к условиям аналогичных коммерческих образовательных организаций, для повышения уровня вовлеченности педагогов и качества предоставляемых образовательных услуг.

Ключевые слова: вовлеченность, ценностно-мотивационная сфера личности, ценности педагогов, тип трудовой мотивации, коммерческая образовательная организация.

Abstract:

The paper presents the primary results of psychological diagnostics of the levels of engagement, types of work motivation, and life values of employees of a commercial educational institution. A battery of four psychodiagnostic techniques was used. The diagnostic study allowed us to compile a

psychological portrait of teachers of a commercial educational institution. The results include: an average level on the engagement scale; a high level on the detachment and exhaustion scales; a prevalence of the pragmatic orientation of the teachers' personality; the most pronounced values «material status» and «own prestige»; and a predominance of instrumental and professional types of work motivation among teachers. A number of statistically significant relationships were identified between the level of engagement and the value-motivational sphere of teachers in a commercial organization.

The study allowed us to develop psychological recommendations for the administration of the educational institution, which can be adapted to similar commercial educational institutions, in order to increase the level of teacher engagement and the quality of educational services provided.

Keywords: engagement, value-motivational sphere, values of teachers, type of work motivation, commercial educational organization.

Актуальность темы исследования определяется тем, что в последние годы в России возросла конкуренция среди коммерческих образовательных организаций при одновременном росте требований к качеству предоставляемых услуг как со стороны обучающихся и их родителей, так и со стороны контролирующих органов в сфере образования. Одним из ключевых факторов, влияющих на успешность образовательной организации, является вовлеченность педагогических работников.

Вовлеченность как психологический конструкт становится предметом исследования в организационной психологии и психологии управления с 1960-х гг. в контексте изучения психологических факторов нематериального стимулирования труда. Вовлеченные сотрудники более мотивированы, продуктивны и преданы своей работе, что приводит к улучшению организационных результатов. Руководителям образовательных учреждений важно понимать, какие ценности и мотивы могут влиять на уровень вовлеченности сотрудников. Это позволит разработать эффективные методы психологического сопровождения и оптимальные стратегии управления персоналом, улучшить рабочую атмосферу и повысить качество предоставляемых образовательных услуг.

Для коммерческих образовательных организаций по сравнению с государственными исследование вопроса вовлеченности персонала и поддержания ее на достаточном уровне особенно важно по ряду причин.

1. Высокая конкуренция на рынке образовательных услуг: коммерческие образовательные организации сталкиваются с более высокой конкуренцией на рынке, поэтому им необходимо привлекать и удержи-

вать лучших специалистов, чтобы обеспечить высокое качество образовательных услуг и поддерживать высокий уровень удовлетворенности как учащихся, так и их родителей.

2. Репутация коммерческой образовательной организации: вовлеченный персонал более склонен информационно продвигать свое учреждение, тем самым укрепляя его положительный имидж, что приводит к улучшению репутации и способствует конкурентному преимуществу.

3. Ценность гибкости и инноваций: коммерческие организации часто более гибки и ориентированы на инновации, чем государственные организации. Это требует более активного участия и инициативы со стороны персонала. Вовлеченные сотрудники склонны к предложению новых идей и участию в процессах изменений.

Таким образом, поддержание высокого уровня вовлеченности персонала в коммерческих образовательных организациях является важным психологическим фактором для обеспечения успешной деятельности учреждения, его конкурентоспособности и достижения стратегических целей. Исследования в данной области могут принести значительную практическую пользу для коммерческих образовательных организаций.

Основная цель данного исследования — изучение взаимосвязи между уровнем вовлеченности педагогов коммерческой организации и особенностями их ценностно-мотивационной сферы.

Свободные интерпретации понятия «вовлеченность» в различных исследованиях говорят об отсутствии научного консенсуса в определении границ вовлеченности персонала. Большое число определений, таких как «организационная приверженность» и «удовлетворенность», кажущихся сходными по смыслу с термином «вовлеченность персонала», затрудняют восприятие. В определенной степени эти обстоятельства можно связать с тем, что концепция вовлеченности персонала по научным меркам является относительно новой⁹². Самое раннее упоминание термина «вовлеченность» в 1990 г. связано с именем психолога В. Кана. Он определил вовлеченность как вклад сотрудника в организацию в целом, подчеркнув, что вовлеченные сотрудники лучше самореализуются в процессе профессиональной деятельности.

С течением времени представление о вовлеченности сотрудников расширилось⁹³. Сегодня теория вовлеченности персонала в работу

⁹² *Смирнов П.С.* Вовлеченность персонала: типы, уровни проявления и связи с практиками управления человеческими ресурсами // *Организационная психология.* 2019. Т. 9. № 1. С. 81—95.

⁹³ *Сидоренко В.В.* Вовлеченность сотрудников — источник прибыли

представляет собой более глубокое и комплексное понимание взаимоотношений между сотрудниками и организацией, учитывает различные аспекты — физические, эмоциональные и интеллектуальные.

В отличие от лояльности и удовлетворенности, которые могут быть односторонними и не всегда приводят к высокой производительности, вовлеченность предполагает взаимную отдачу между работником и организацией, что побуждает сотрудника к достижению превосходства в своей работе⁹⁴. Если персонал удовлетворен рабочей обстановкой, но не вовлечен в процессы, это может негативно сказаться на результативности, а преданность работодателю сама по себе не гарантирует высокую отдачу. Поэтому важно стремиться к развитию вовлеченности сотрудников, поскольку именно она способствует максимальной продуктивности и успеху организации⁹⁵. Понимание и измерение вовлеченности имеют решающее значение для организаций, стремящихся повысить производительность и удовлетворенность клиентов, внедрить инновации.

Если говорить о ценностях и ценностных ориентациях работников, то признается их значительное влияние на трудовую мотивацию, поведение и выбор человека, а также на его отношение к объекту труда. Сам термин «ценность» эволюционировал, приобретая разные значения в зависимости от теоретических концепций. Он изучается в различных научных дисциплинах, включая аксиологию, философию, социологию, биологию и психологию. Среди известных теорий оценки ценностей выделяется теория А. Маслоу, который утверждал, что ценности формируются по мере личностного роста⁹⁶. Он выделяет несколько основополагающих ценностей: физиологические потребности, безопасность, любовь и принадлежность, уважение и самореализация.

Другая теория, предложенная М. Рокичем, выделяет три уровня ценностей: физиологические; социальные; культурные⁹⁷. Он утверждал, что человек формирует свои ценности на основе того, какие ценности приняты в его культуре и обществе.

компании // Business Excellence. Электронный журнал. 2016, сентябрь.

⁹⁴ Чуланова О.Л., Припасаева О.И. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом // Науковедение. Электронный журнал. 2019. Т. 8. № 2. С. 58—70.

⁹⁵ Маханьковская А.Е. Исследование удовлетворенности потребителей: состояние, проблемы, рекомендации по совершенствованию // Вестник науки. 2021. № 10 (43). С. 122—135.

⁹⁶ Маслоу А.Г. Мотивация и личность / Пер. с англ. 3-е изд. СПб.: «Питер», 2003. 392 с.

⁹⁷ Рокич М. Методика «Ценностные ориентации» // Большая энциклопедия психологических тестов / Авт.-сост. А.А. Карелин. М.: «Эксмо», 2009. С. 26—28.

Теория ценностей Ш. Шварца выделяет следующие базовые ценности: власть, достижение, гедонизм, стимуляция, самовыражение, универсализм, традиция, безопасность и конформизм⁹⁸. Исследователь полагал, что люди формируют свои ценности на основе культурных и социальных норм.

Ценностные ориентации — это проявление ценностей в поведении и внутреннем мире человека. Они определяют, как мы воспринимаем и оцениваем мир, как мы действуем в соответствии с нашими ценностями. Одна из таких теорий, разработанная К. Парсонсом, предполагает, что люди ценят различные аспекты своей жизни: физическую безопасность, социальное признание и духовность⁹⁹.

Ценности и ценностные ориентации способствуют формированию концепции жизненного пути личности и ядра мотивации жизнедеятельности, а также обуславливают формирование смысла жизненных ориентаций личности в процессе ее жизнедеятельности. Изучение ценностей и ценностных ориентаций имеет большое значение для различных дисциплин, включая психологию, социологию и менеджмент. Понимание этих концепций может помочь лучше понять мотивацию и поведение людей, а также разработать более эффективные стратегии для развития и поддержки личностного роста сотрудников.

Мотивация является ключевым фактором, который стимулирует сотрудников на достижение высокой результативности в работе. Кроме того, мотивация является разнонаправленным процессом, который может оказывать и положительное, и отрицательное воздействие на сотрудников.

Оценка качества и продуктивности работы компании невозможна без учета степени полезности и эффективности каждого сотрудника. Низкая мотивация персонала является решающим фактором, отрицательно влияющим на производительность и эффективность отдельных сотрудников и компании в целом. Мотивация является продуктом психической деятельности и действует через самосознание человека. Она способствует формированию в компании условий и стимулов, которые побуждают сотрудников работать более эффективно и качественно для достижения поставленных целей¹⁰⁰. Мотивация является ключевым

⁹⁸ *Schwartz S.H.* Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries // *Advances in experimental social psychology* / Ed. M. Zanna. New York: Academic Press, 1992. Vol. 25. P. 1—65.

⁹⁹ *Парсонс Т.* О структуре социального действия / Пер. с англ. М.: «Академический проект», 2018. 435 с.

¹⁰⁰ *Трусов А.В.* Понятие и виды мотивации персонала // *Вектор экономики.* 2019. № 2 (32). С. 78.

фактором в управлении персоналом, так как она направляет действия и активность сотрудников, а также определяет уровень их эффективности и продуктивности. Правильно мотивированный сотрудник получает удовольствие и удовлетворение от работы и лоялен к компании. При построении системы мотивации персонала в организации необходимо учитывать индивидуальные особенности сотрудников и их карьерные ожидания¹⁰¹. При грамотной мотивационной системе даже сотрудники с низкой мотивацией могут достигать высоких результатов.

Эффективная мотивация сотрудников должна быть комплексной и учитывать как внутренние, так и внешние факторы, а также материальные и нематериальные стимулы. Кроме того, существуют различные мероприятия, которые помогают повышать мотивацию сотрудников. Важно понимать, что мотивирование сотрудников — это процесс, а не одноразовое событие, мотивацию необходимо поддерживать на постоянной основе.

В условиях изменяющихся требований рынка труда и ожиданий работников компании сталкиваются с необходимостью привлечения и удержания наиболее талантливых сотрудников. Поэтому методы повышения мотивации и вовлеченности становятся все более важными для организаций, желающих обеспечить долгосрочный успех. Исследования показывают, что вовлеченные сотрудники имеют более высокую производительность, меньше отсутствуют на работе, лучше обслуживают клиентов и более склонны оставаться в компании на длительный срок¹⁰².

Все это делает тему повышения вовлеченности сотрудников крайне актуальной для современных организаций. Методы повышения вовлеченности включают различные стратегии и подходы, направленные на то, чтобы сотрудники чувствовали себя более привязанными к своей работе, компании и ее целям. Приведем наиболее эффективные методы по версии И.В. Брага¹⁰³.

1. Установление ясных целей и ожиданий: четкое определение целей и роли сотрудников, регулярная обратная связь и ясное определение роли помогут им лучше понять свои задачи и цели.

¹⁰¹ *Tileubayeva M.S., Meruyert B., Mametova E.* Motivational methods of the personnel in governmental organizations // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021. № 11-8 (79). P. 71—75.

¹⁰² *Кабалина В.И.* Вовлеченность работников: систематизация подходов к определению и измерению // Организационная психология. 2022. № 3. С. 110—137.

¹⁰³ *Брага И.В., Шолотонова Е.С.* Мотивация персонала: методы повышения вовлеченности сотрудников // Друкерровский вестник. 2021. № 1 (39). С. 165—172.

2. Развитие коммуникации: создание открытой и прозрачной коммуникационной среды, где сотрудники могут делиться идеями, предложениями, поводами для беспокойства, способствует повышению уровня вовлеченности.

3. Предоставление развития и возможностей роста, например, через программы обучения и повышения квалификации, тренинги, менторинг.

4. Признание достижений и успешности работы посредством наград, похвал, повышения зарплаты или продвижения по службе является мощным стимулом для вовлеченности сотрудников.

5. Создание положительной рабочей среды — поддерживающей, вдохновляющей и стимулирующей обстановки на работе, включая дружественную атмосферу, баланс между работой и личной жизнью, поддержку коллектива и политику открытости и уважения.

6. Участие сотрудников в процессе принятия решений: вовлечение в процесс принятия решений помогает им чувствовать себя более ответственными за результаты и дает им ощущение контроля над своей работой.

Для изучения взаимосвязи между уровнем вовлеченности педагогов коммерческой организации и особенностями их ценностно-мотивационной сферы было проведено эмпирическое исследование на выборке из 52 человек: 32 женщины и 20 мужчин в возрасте от 21 до 50 лет со стажем работы в образовательной организации от 1 года до 12 лет. Эмпирической базой исследования стало ООО «Центр развития робототехники» в г. Владивосток.

Было проведено психодиагностическое тестирование с использованием четырех методик, в ходе которого оценивались различные аспекты вовлеченности, ценностей и мотивации сотрудников:

1) «Утрехтская шкала увлеченности работой» В. Шауфели и А. Беккер в адаптации Д. Кутузовой. Основана на трехкомпонентной модели вовлеченности. Методика позволяет оценить степень выраженности каждого из компонентов вовлеченности, а также общий уровень вовлеченности сотрудника.

2) «Ольденбургский опросник по континууму: увлеченность работой — профессиональное выгорание» Е. Демероути с коллегами в адаптации А.Ю. Смирновой. Опросник позволяет диагностировать как вовлеченность персонала в работу, так и эмоциональное выгорание. Методика основана на концепции континуума, согласно которой вовлеченность и выгорание являются противоположными состояниями.

3) Методика «Тип трудовой мотивации» В.Г. Герчикова. В модели выделяются четыре базовых типа мотивации: достижения и один тип мотивации избегания: инструментальный, профессиональный, патриот-

тический, хозяйский и избегательный. Методика позволяет оценить отношение к труду и выявить доминирующие типы трудовой мотивации.

4) «Морфологический тест жизненных ценностей» А.В. Капцова и Л.В. Карпушиной (МТЖЦ). Основным диагностическим конструктом МТЖЦ являются терминальные ценности.

Первичная математическая обработка результатов данных методик проводилась с помощью программы Microsoft Excel, статистическая обработка — с помощью программного обеспечения SPSS Statistics, версия 23. Для оценки силы и направления взаимосвязи между переменными, которые не имеют линейной взаимосвязи, был использован непараметрический критерий Ч. Спирмена.

Общие результаты по методике «Морфологический тест жизненных ценностей» А.В. Капцова и Л.В. Карпушиной показали, что наибольшее значение для данной выборки имеют ценности «Материальное положение» и «Собственный престиж» (Рис. 1).

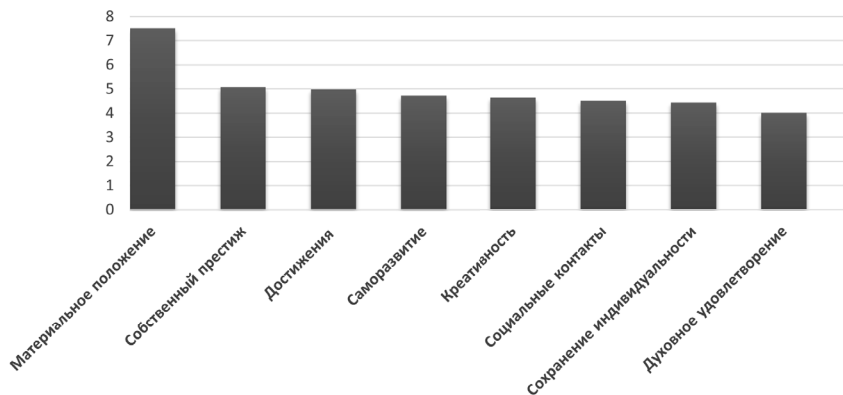


Рис. 1. Сравнительные данные по терминальным ценностям. Методика «Морфологический тест жизненных ценностей».

Высокий показатель ценности «Материальное положение» указывает на большое значение финансового благополучия, убежденность в том, что материальный достаток является главным условием жизненного благополучия. Высокий показатель ценности «Собственный престиж» говорит о том, что у людей ярко выражено стремление к признанию, уважению, одобрению со стороны других, как правило, наиболее значимых лиц. Такие сотрудники нуждаются в социальном одобрении своего поведения, при этом они самонадеянны, категоричны в ситуации взаимодействия с людьми, зависимы от них, честолюбивы.

Ценности «Сохранение индивидуальности» и «Духовное удовлетворение» для этой группы не являются приоритетными.

Наиболее важными жизненными сферами для данной выборки являются «Сфера обучения и образования» и «Сфера физической активности»; выявлено низкое значение у «Сферы общественной активности» (Рис. 2).

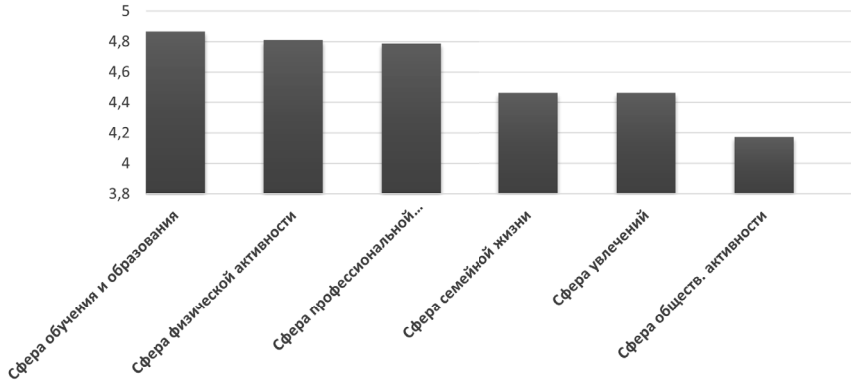


Рис. 2. Сравнительные данные по сферам жизни. Методика «Морфологический тест жизненных ценностей».

На Рис. 3 видно, что у педагогов данной организации преобладает прагматическая направленность личности (87 %).



Рис. 3. Сравнительные данные направленности личности сотрудников по методике «Морфологический тест жизненных ценностей».

Преобладание прагматической направленности личности в нашей выборке может свидетельствовать о нескольких важных аспектах.

1. Ориентация на результат. Сотрудники с прагматической направленностью часто нацелены на конкретные результаты и эффективность. В контексте образовательных учреждений это проявляется в стремлении увеличить количество учащихся, повысить прибыль от образовательных программ и искать новые возможности для коммерческого успеха.

2. Умение находить практические решения. Люди с прагматической направленностью обычно сосредоточены на поиске практических и рациональных решений. В контексте образовательных учреждений это проявляется в разработке и внедрении новых образовательных программ, которые отвечают потребностям рынка труда или предоставляют учащимся определенные навыки и знания.

3. Ориентация на эффективность. Сотрудники часто пытаются повысить эффективность процессов и деятельности. В контексте образовательных учреждений это может проявляться в использовании инновационных подходов для совершенствования учебной программы, методов преподавания и для достижения лучших результатов.

Преобладание сотрудников с прагматической направленностью может быть преимуществом для коммерческой организации, поскольку это способствует достижению результатов, эффективности и финансовому успеху.

По результатам методики «Тип трудовой мотивации» В.Г. Герчикова видно, что данная выборка сотрудников характеризуется преобладанием инструментального и профессионального типов трудовой мотивации (Рис. 4).

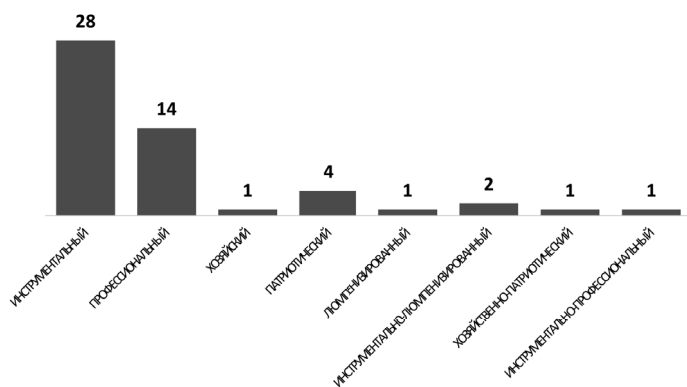


Рис. 4. Сравнительные данные по методике «Тип трудовой мотивации» В.Г. Герчикова. Цифры обозначают число респондентов из выборки.

Для таких сотрудников важно видеть явную связь между своими усилиями и достижением поставленных целей, они часто работают ради получения вознаграждения, льгот и других материальных благ, стремятся влиять на уровень своих доходов. При этом им интересно само содержание работы и возможность реализовываться через свою профессию, получать новые знания и навыки, наращивать профессиональную компетентность.

У двух человек выявлен смешанный тип мотивации — инструментально-люмпенизированный (равные значения по двум этим типам). По одному сотруднику имеют преобладание хозяйского и люмпенизированного типов мотивации, еще у одного человека смешанный тип — хозяйственно-патриотический, и у одного также смешанный — инструментально-профессиональный.

Результаты по методике «Утрехтская шкала увлеченности работой» В. Шауфели и А. Беккер представлены на Рис. 5. Опросник дает возможность оценить уровень вовлеченности персонала и ее компоненты: энергичность, энтузиазм, поглощенность деятельностью.

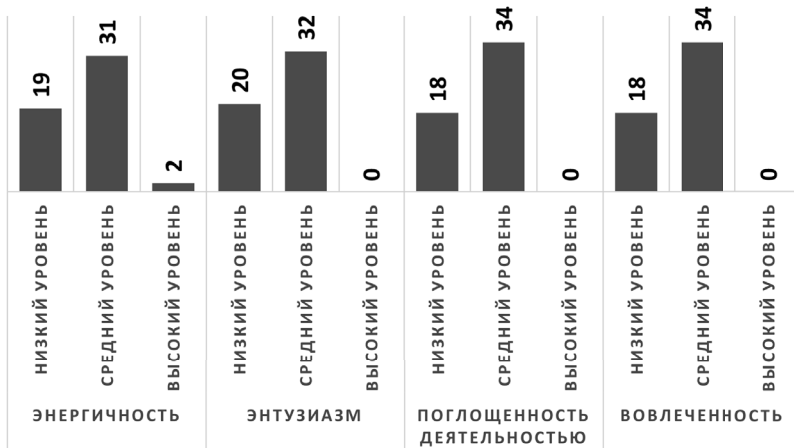


Рис. 5. Сравнительные данные по методике «Утрехтская шкала увлеченности работой». Цифры обозначают число респондентов из выборки.

Преобладание среди педагогов среднего и низкого уровня показателей вовлеченности указывает на то, что сотрудники большую часть времени испытывают отчуждение от работы, часто не видят смысла в своих профессиональных усилиях. Все эти факторы негативно сказываются на качестве предоставления образовательных услуг и общей атмосфере в организации.

Методика «Ольденбургский опросник по континууму: увлеченность работой — профессиональное выгорание» Е. Демероути дает возможность дополнительной оценки вовлеченности персонала (Рис. 6). Высокие показатели по шкалам «отстраненность» и «истощенность» сотрудников являются серьезным сигналом для администрации образовательной организации. Это свидетельствует о том, что сотрудники испытывают эмоциональную и физическую усталость, проблемы с мотивацией, не вовлечены в свою работу и имеют симптомы профессионального выгорания.



Рис. 6. Результаты по шкалам «Ольденбургского опросника» (число респондентов из выборки).

Основная гипотеза исследования заключалась в наличии связи между вовлеченностью и ценностями сотрудников, вовлеченностью и типом трудовой мотивации, вовлеченностью и выгоранием.

Результаты корреляционного анализа ценностей и вовлеченности сотрудников представлены в Табл. 1. Как видно, общий уровень вовлеченности имеет выраженную положительную связь с 5 терминальными ценностями из 8. Сильно выраженная положительная связь наблюдается между вовлеченностью и ценностями «Достижения» (0,466**) и «Саморазвитие» (0,356**), выраженная положительная связь — с ценностями «Собственный престиж» (0,312*), «Сохранение индивидуальности» (0,312*) и «Креативность» (0,286*). Также с вовлеченностью положительно коррелируют следующие жизненные сферы: «Обучение и образование» (0,412**), «Профессиональная жизнь» (0,390**), «Сохранение индивидуальности» (0,312*) и «Увлеченность» (0,306*).

Табл. 1. Корреляционный анализ по методикам «Утрехтская шкала увлеченности работой» и «Морфологический тест жизненных ценностей».

Терминальные ценности	Энергичность	Энтузиазм	Поглощенность деятельностью	Общий уровень вовлеченности
Саморазвитие	0,322*	0,358**	0,255	0,356**
Духовное удовлетворение	0,185	0,108	0,276*	0,209
Креативность	0,327*	0,194	0,256	0,286*
Социальные контакты	0,006	-0,016	-0,081	-0,007
Собственный престиж	0,265	0,326*	0,236	0,312*
Достижения	0,423**	0,410**	0,360**	0,466**
Материальное положение	-0,092	-0,043	-0,317*	-0,146
Сохранение индивидуальности	0,290*	0,284*	0,237	0,312*
Жизненные сферы				
Профессиональная жизнь	0,372**	0,355**	0,282*	0,390**
Обучение и образование	0,400**	0,379**	0,293*	0,412**
Семейная жизнь	0,192	0,136	0,278*	0,226
Общественная активность	0,160	0,153	0,066	0,156
Увлечения	0,323*	0,259	0,255	0,306*
Физическая активность	0,327*	0,169	0,198	0,256

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя).

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя).

Особенно следует прокомментировать выявленную слабую отрицательную связь между ценностью «Материальное положение» и компонентом вовлеченности «Поглощенность деятельностью» (-0,317*). Этот показатель дает основание предполагать, что чем более сотрудники сконцентрированы на улучшении своего материального положения, тем менее они поглощены своей профессиональной деятельностью. Возможно, такие сотрудники тратят много энергии и времени на поиск дополнительного заработка, что снижает их погруженность и самоотдачу при работе с учащимися данной образовательной организации.

Результаты корреляционного анализа типов трудовой мотивации и вовлеченности по методике «Утрехтская шкала увлеченности работой» представлена в Табл. 2.

Табл. 2. Корреляционный анализ по методике «Утрехтская шкала увлеченности работой» и тесту «Тип трудовой мотивации».

Тип мотивации	Энергичность	Энтузиазм	Поглощенность деятельностью	Общий уровень вовлеченности
Инструментальный	-0,246	-0,158	-0,392**	-0,278*
Профессиональный	-0,176	-0,203	-0,166	-0,211
Патриотический	0,292*	0,286*	0,255	0,320*
Хозяйский	0,332*	0,198	0,253	0,290*
Люмпенизированный	-0,245	-0,279*	-0,230	-0,266

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя).

В соответствии с данными Табл. 2, патриотический тип (0,320*) и хозяйский тип (0,290*) трудовой мотивации имеют положительную корреляционную связь с общим уровнем вовлеченности. Сотрудники, которые ценят свою организацию и возможности для принятия важных решений, с большей вероятностью будут вовлечены в работу.

Инструментальный тип мотивации имеет отрицательную связь с общим уровнем вовлеченности (-0,278*). Сотрудники, которые более всего заинтересованы в вознаграждении или личной выгоде, менее вовлечены в свою профессиональную деятельность и интересы организации. Это связано с тем, что инструментальная мотивация не обеспечивает ни внутренней удовлетворенности от содержания работы, ни приверженности общей цели организации.

Результаты проверки наличия связи между вовлеченностью по «Утрехтской шкале увлеченности работой» и шкалами «Отстраненность» и «Истощенность» по «Ольденбургскому опроснику» представлены в Табл. 3.

Табл. 3. Корреляционный анализ по методике «Утрехтская шкала увлеченности работой» и тесту «Ольденбургского опросника».

Тип мотивации	Энергичность	Энтузиазм	Поглощенность деятельностью	Общий показатель вовлеченности
Отстраненность	-0,212	-0,298*	-0,220	-0,262
Истощенность	-0,430**	-0,323*	-0,204	-0,348*

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя).

Как можно видеть, «Истощенность» отрицательно связана с общей вовлеченностью (-0,348*) и двумя ее компонентами — «Энергичностью» (-0,430**) и «Энтузиазмом» (-0,323*). Это означает, что чем более истощены сотрудники, тем ниже уровень их вовлеченности в работу. Сотрудники, испытывающие истощение, ощущают себя эмоционально и физически опустошенными, часто имеют чувство апатии, у них снижена мотивация к труду и производительность.

С «Отстраненностью» отрицательно коррелирует «Энтузиазм» (-0,298*). Это указывает на то, что чем более сотрудники отстранены от рабочей обстановки или коллектива, тем меньше они проявляют энтузиазм в своей работе.

Также мы проверили, как вовлеченность связана с некоторыми социальными характеристиками исследуемой выборки педагогических работников (Табл. 4).

Табл. 4. Корреляционный анализ связи между вовлеченностью и социальными характеристиками респондентов.

Характеристики выборки	Общий уровень вовлеченности
Возраст	0,276*
Образование	0,248
Общий стаж	0,209
Стаж в организации	0,241
Должность	0,513**

Семейное положение	-0,183
--------------------	--------

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя).

Результаты корреляционного анализа свидетельствуют о том, что педагоги старшего возраста более вовлечены в работу, что может быть связано с большим профессиональным опытом, знаниями и более глубоким пониманием отрасли.

Сотрудники, занимающие более высокие должности, также имеют более высокий уровень вовлеченности. В нашей выборке респонденты были разбиты на три группы: преподаватели — 42 человека, менеджеры среднего звена (администраторы и координаторы образовательного процесса) — 7 человек, руководители высшего уровня (генеральный директор, директора по финансам и развитию) — 3 человека. Наличие положительной связи позволяет предположить, что чем большей ответственностью, автономией, властью, влиянием в организации обладает сотрудник, тем более он вовлечен в работу и общую деятельность организации.

Таким образом, проведенный корреляционный анализ подтвердил гипотезу о наличии связи между вовлеченностью и ценностно-мотивационной сферой сотрудников образовательной организации. По итогам исследования были сделаны следующие выводы:

Наиболее вовлечены в свою работу сотрудники коммерческой образовательной организации с преобладающими ценностями «Достижения» и «Саморазвитие», с наиболее значимыми сферами жизни «Обучение и образование» и «Профессиональная жизнь».

Чем большее значение для педагогов имеет ценность «Материальное положение», тем меньше у них выражен такой компонент вовлеченности, как «Поглощенность деятельностью».

Высокий уровень вовлеченности положительно связан с хозяйским и патриотическим типом трудовой мотивации и отрицательно коррелирует с инструментальным типом.

Высокий уровень истощенности у работников образовательной сферы отрицательно связан с уровнем вовлеченности.

Вовлеченность сотрудников коммерческой образовательной организации положительно коррелирует с возрастом и должностным статусом: чем старше сотрудники, тем более они вовлечены; чем выше должность, занимая в организации, тем выше уровень вовлеченности.

Апробированные в настоящем исследовании диагностические методики могут быть полезны в практике кадрового менеджмента и управления персоналом. Они могут быть применены в различных сферах: в процессе подбора и найма педагогических работников, в разработке

индивидуальных программ стимулирования и мотивации, в программах обучения и развития персонала, в управлении корпоративной культурой.

Знание ценностно-мотивационных особенностей сотрудников образовательной организации поможет разработке конкретных рекомендаций, в том числе корпоративной программы повышения вовлеченности сотрудников. Такие программы создают более благоприятную и продуктивную рабочую среду и включают в себя различные корпоративные мероприятия, обучающие программы, систему вознаграждений и поощрения, улучшение коммуникации, возможности для профессионального развития. Целью таких программ является повышение мотивации сотрудников, что, в свою очередь, способствует повышению производительности и эффективности работы организации. Программы повышения вовлеченности должны быть адаптированы к конкретным особенностям и корпоративной культуре организации.

Список литературы

1. Брага И.В., Шолотонова Е.С. Мотивация персонала: методы повышения вовлеченности сотрудников // Друкеровский вестник. 2021. № 1 (39). С. 165—172.
2. Будлянская Н.И. Мотивация сотрудников бюджетных учреждений высшего образования // Образование и наука в современных условиях. 2016. № 3 (8). С. 264—266.
3. Кабалина В.И. Вовлеченность работников: систематизация подходов к определению и измерению // Организационная психология. 2022. № 3. С. 110—137.
4. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / Пер. с англ. 3-е изд. СПб.: «Питер», 2003. 392 с.
5. Маханьковская А.Е. Исследование удовлетворенности потребителей: состояние, проблемы, рекомендации по совершенствованию // Вестник науки. 2021. № 10 (43). С. 122—135.
6. Рокич М. Методика «Ценностные ориентации» // Большая энциклопедия психологических тестов / Авт.-сост. А.А. Карелин. М.: «Эксмо», 2009. С. 26—28.
7. Сидоренко В.В. Вовлеченность сотрудников — источник прибыли компании // Business Excellence. Электронный журнал. 2016, сентябрь.
8. Смирнов П.С. Вовлеченность персонала: типы, уровни проявления и связи с практиками управления человеческими ресурсами // Организационная психология. 2019. Т. 9. № 1. С. 81—95.
9. Трусов А.В. Понятие и виды мотивации персонала // Вектор экономики. 2019. № 2 (32). С. 78.

10. Чуланова О.Л., Припасеева О.И. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом // Наукоедение. Электронный журнал. 2019. Т. 8. № 2. С. 58—70.

11. Schwartz S.H. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries // Advances in experimental social psychology / Ed. M. Zanna. New York: Academic Press, 1992. Vol. 25. P. 1—65.

12. Tileubayeva M.S., Meruyert B., Mametova E. Motivational methods of the personnel in governmental organizations // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021. № 11-8 (79). P. 71—75.

Сведения об авторах

Левадняя Майя Олеговна, кандидат психологических наук, доцент департамента психологии и образования Дальневосточного федерального университета. E-mail: levadniaia.mo@dvfu.ru

Данилюкова Татьяна Михайловна, студент магистратуры Дальневосточного федерального университета по направлению подготовки «Психология», профиль «Психология менеджмента». E-mail: daniliukova.tm@students.dvfu.ru

Information about the authors

Levadnyaya Maya Olegovna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology and Education of Far Eastern Federal University. E-mail: levadniaia.mo@dvfu.ru

Danilyukova Tatyana Mikhailovna, Master's student of Far Eastern Federal University, Educational program «Psychology», track «Psychology of Management». E-mail: daniliukova.tm@students.dvfu.ru