



Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников¹

МАНДРИКОВА Елена Юрьевна

канд. психол. наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия, emandrikova@hse.ru

ГОРБУНОВА Анна Александровна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия, anna.alex.g@gmail.com

В статье рассматривается модель взаимосвязи увлеченности работой с личностными ресурсами (жизнестойкость, оптимизм, самоэффективность, толерантность к неопределенности – составляющие психологического капитала), с различными компонентами удовлетворенности работой (удовлетворенность заработной платой; условиями и организацией труда; руководством; коллективом; процессом и содержанием труда), общей удовлетворенности жизнью. Описано эмпирическое исследование, проведенное на выборке (N = 4708) сотрудников индустриальной российской компании теплоэнергетического сектора. Были обнаружены и описаны системы взаимосвязей рассматриваемых параметров, определены особенности взаимосвязей для групп сотрудников на разных уровнях организационной иерархии.

Ключевые слова: увлеченность работой; личностные ресурсы; удовлетворенность трудом; психологический капитал.

Сотрудники современных организаций испытывают давление рабочих требований при карьерных перемещениях, реорганизациях, подведении результатов деятельности, кризисном управлении, необходимости принимать рискованные решения при дефиците необходимой информации, быстро учиться новому, осваивать технические нововведения (и использовать их не только в пределах официального рабочего времени). Каждый сотрудник организации использует разные стратегии выживания в этих условиях и построения своей персональной траектории внутри и вне организации в зависимости от занимаемого уровня в организационной иерархии. Опираясь на личностные ресурсы, сотрудник не только способен выживать в организационной среде, но и испытывает такие позитивные состояния, как увлеченность работой и удовлетворенность трудом, характеризующие субъективное благополучие сотрудника в организационном контексте (Schaufeli, Bakker, 2010).

¹ Исследование осуществлено при поддержке РГНФ, проект 12-06-00806 «Личностные ресурсы в системе трудовой мотивации».

Увлеченность работой (*work engagement*) является одним из центральных феноменов позитивной организационной психологии и представляет собой позитивное состояние человека на работе. Увлеченность работой достаточно хорошо описана в трудах зарубежных исследователей, но при этом наблюдается дефицит исследований данного феномена в русскоязычной психологической академической литературе (Мандрикова, 2012), причем зачастую увлеченность работой смешивают с понятием «вовлеченность в работу» (*job involvement*). В данной публикации увлеченность работой мы рассматриваем в контексте концепции В. Шауфели и А. Бэккера (Schaufeli, Bakker, 2003; 2004; 2010). В ней под увлеченностью работой понимается показатель позитивного, связанного с профессиональными обязанностями психологического состояния, которое включает:

- энергичность (бодрость, мощь) (*vigor*). Она определяется высоким уровнем энергии и ментальной упругости в процессе работы, готовностью приложить усилия при возникновении трудностей;
- преданность (энтузиазм) (*dedication*), которая характеризуется сильной психологической причастностью к работе, объединенной со смыслом, энтузиазмом, вдохновением, гордостью и принятием вызовов;
- погруженность (поглощенность деятельностью) (*absorption*), представляющая полную концентрацию на работе, вследствие чего человек не замечает хода времени и испытывает трудности при выходе из рабочего состояния.

При этом увлеченность рассматривается как устойчивое и глубокое, затрагивающее различные психические процессы эмоционально-когнитивное и мотивационное состояние, которое не фокусируется на каком-то конкретном предмете, событии, человеке или форме поведения, а описывает отношение человека к работе в целом (Schaufeli, Bakker, 2004; 2010). Авторами данной концепции был разработан опросник «Утрехтская шкала увлеченности работой» (*Utrecht Work Engagement Scale, UWES*), полная версия которого позволяет оценить каждый из трех компонентов, в то время как сокращенная версия рассматривается в качестве единой шкалы для оценки увлеченности работой (Schaufeli, Bakker, 2003). В настоящее время это один из наиболее часто используемых инструментов для изучения увлеченности работой.

Увлеченные работой сотрудники имеют высокую личную эффективность, верят, что способны справиться с любыми рабочими проблемами, оптимистичны относительно своей работы и жизни, считают себя способными удовлетворить свои устремления и потребности в рамках выполняемых ими организационных ролей. Подчеркивается также связь увлеченности работой с продуктивностью и эффективностью деятельности, а также с организационной лояльностью, текучестью кадров и удовлетворенностью трудом (Bakker, Demerouti, 2008; Bakker, Leiter, 2010).

Одной из наиболее широко распространенных теоретических моделей, интегрирующих представления о внутренних и внешних факторах, определяющих увлеченность работой и связанные с ней феномены, является интегративная модель увлеченности работой, предложенная в контексте подхода соотношения ресурсов и требований (Bakker, Demerouti, 2008; Schaufeli, Salanova, 2007). В этой модели описывается роль рабочих и личных ресурсов, а также рабочих требований для увлеченности работой, а также общей продуктивности человека на работе и его удовлетворенности своим трудом.

Рабочие ресурсы включают физические, социальные, организационные аспекты работы (Schaufeli, Bakker, 2004; Bakker, Leiter, 2010), которые помогают редуцировать рабочие требования, связанные с высокой психофизиологической и психологической «ценой» (например, решение конфликтных ситуаций, стрессы, сверхурочная работа, тяжелый физический труд, многочисленные перелеты и т.п.); достигать поставленных рабочих целей, а также стиму-

лируют личностный рост, обучение и развитие. Рабочие ресурсы, представленные в виде автономии, социальной поддержки, обратной связи по результатам деятельности, конструктивного организационного климата, точнее предсказывают возникновение увлеченности работой, нежели рабочие требования, которые тем не менее оказывают свое влияние на увлеченность работой.

Помимо рабочих ресурсов, важной составляющей увлеченности работой являются личностные ресурсы, представляющие собой позитивные состояния, связанные со способностью личности контролировать свою жизнь и влиять на свое рабочее окружение (Hobfoll, 2002), которые тесно сопоставимы с психологическим капиталом (Bakker, Leiter, 2010; Luthans, Youssef, Avolio, 2006; Мандрикова, 2010). Психологический капитал является положительным психологическим состоянием человека, связанным с разными аспектами его организационной жизни, например, с удовлетворенностью трудом, текучестью кадров, субъективным благополучием, лидерством и его влиянием на сотрудников, эффективностью деятельности, творческой продуктивностью и т.д. Психологический капитал представлен через следующие включенные в него компоненты:

- самоэффективность (self-efficacy) – осознание своих способностей выстраивать поведение и прикладывать необходимые усилия для успешной реализации сложных задач;
- оптимизм (optimism) – создание положительной установки, стремления следовать к успеху в настоящем и в будущем;
- надежда (hope) – воля, упорство при движении к целям и умение подбирать адекватные пути для их достижения;
- жизнестойкость (resilience) – способность находить выход из проблемных и сложных ситуаций, быстрое восстановление нормального состояния.

Аналогом психологического капитала является конструкт личностного потенциала, рассматривающий схожие компоненты в своей структуре при описании личности в организационном аспекте (Мандрикова, 2011). Это позволяет для изучения личностных ресурсов использовать проверенные в рамках исследований личностного потенциала инструменты, экстраполировать результаты и сопоставлять их с результатами исследований психологического капитала сотрудников организаций. Помимо психологического капитала, такой личностный ресурс, как самооценка своего положения в организации и принадлежности к разным уровням в организационной иерархии, также определяет степень увлеченности работой (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, 2007).

Таким образом, в данной теоретической модели и рабочие, и личностные ресурсы являются предикторами увлеченности работой, которая, в свою очередь, определяет продуктивность сотрудника организации, причем личностные и рабочие ресурсы определяют увлеченность работой в большей степени, чем рабочие требования, а также взаимно усиливают друг друга. В то же время личностные ресурсы актуализируются именно в ситуации возрастающих рабочих требований, высоких рабочих нагрузок. Предложенная интегративная модель предполагает наличие двусторонних, реципрокных связей, т.е. те, кто увлечен трудом и высокопродуктивен, чаще способны мобилизовать свои личностные ресурсы и психологический капитал, больше задействовать рабочие ресурсы, а также имеют более высокую удовлетворенность различными аспектами своего труда (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, Bakker, 2010).

Одной из новых интересных концепций удовлетворенности трудом является трехкомпонентная модель, описывающая социальные, внутриорганизационные и личностные компоненты удовлетворенности трудом и позволяющая измерить ее интегральный показа-

тель (Иванова, Рассказова, Осин, 2012). К социальным компонентам относятся принятые в обществе представления об организации и рабочем месте конкретного сотрудника, в первую очередь престижность организации и профессии. Группа внутриорганизационных компонентов включает удовлетворенность оплатой и условиями труда, руководством и коллективом. Личностные компоненты разделяются авторами концепции на актуальные (уже данные человеку) и потенциальные (возможности, которые открывает работа). К актуальным относятся удовлетворенность процессом и содержанием работы, результатами своей работы (достижениями), служебным положением и ролью в организации. К потенциальным компонентам относятся возможность личного развития, карьерного роста и продвижения, а также возможность самореализации. В данной модели удовлетворенность трудом рассматривается в контексте общей удовлетворенности жизнью (Diener, Ryan, 2009) как результат когнитивной оценки, а увлеченность работой гипотетически рассматривается либо как один из аспектов удовлетворенности трудом, либо как ее эмоциональное следствие (Иванова и др., 2012).

Мы полагаем, что упоминаемые часто вместе позитивно-психологические конструкты отношения к работе – такие как увлеченность работой и удовлетворенность трудом, – а также личностные особенности сотрудников – такие как личностные ресурсы (жизнестойкость, оптимизм, самоэффективность, надежда) и общая их удовлетворенность своей жизнью – находятся во взаимосвязи. Также одни параметры являются предикторами или медиаторами для других. Нашей задачей является построение эмпирической модели взаимосвязи этих параметров. В данной статье мы поставили задачу проанализировать возможность использования сокращенной версии одношкального опросника для изучения увлеченности работой и изучения взаимосвязей увлеченности работой с личностными ресурсами и компонентами удовлетворенности трудом и общей удовлетворенностью жизнью для построения общей модели соотношения этих параметров. Для реализации обозначенной задачи было проведено эмпирическое исследование.

Методика

Выборка

Исследование проводилось на базе группы теплоэнергетических компаний Севера и Северо-Запада РФ в 6 регионах (Архангельск, Ярославль, Новгород, Тверь, Вологда, Кострома). Выборка составила 4708 человек (3106 мужчин и 1602 женщины, средний возраст 42.57 ± 11.21 года). В исследовании принимали участие сотрудники различных уровней организационной иерархии:

- рабочие 1–3-го разряда ($n_1 = 494$ человека);
- рабочие 4–6-го разряда ($n_2 = 1949$ человек);
- рабочие 7–8-го разряда ($n_3 = 127$ человек);
- специалисты ($n_4 = 1054$ человека);
- служащие ($n_5 = 182$ человека);
- линейные руководители ($n_6 = 612$ человек);
- руководители среднего звена ($n_7 = 249$ человек);
- руководители высшего звена ($n_8 = 41$ человек).

Таким образом, 55% участников исследования были рабочими 1–8-го разряда, 22% – специалистами, 4% – служащими, 19% – линейными руководителями или руководителями среднего и высшего звена.

По образовательному уровню: у 16% участников было неполное или полное среднее образование, у 38% – среднее профессиональное образование, у 4% – неоконченное высшее образование, 42% участников исследования имели одно или несколько высших образований.

Данные собирались при помощи специально разработанной компьютерной платформы, размещенной на сервере центрального офиса предприятия, под контролем работников кадровых служб, прошедших дополнительный тренинг по работе с исследовательскими методиками.

Методики

Для изучения характера связей между увлеченностью работой, личностными ресурсами, общей удовлетворенностью жизнью, компонентами удовлетворенности работой использовались следующие инструменты:

- 1) «Утрехтская шкала увлеченности работой» (UWES) (Schaufeli, Bakker, 2003) в адаптации Д. Кутузовой (Кутузова, 2006);
- 2) опросник компонентов удовлетворенности трудом (Иванова и др., 2012);
- 3) шкала удовлетворенности жизнью (Diener et al., 1985; Осин, Леонтьев, 2008);
- 4) тест диспозиционного оптимизма (Гордеева, Сычев, Осин, 2010);
- 5) шкала общей толерантности к неопределенности (MSTAT-I) (Луковицкая, 1998);
- 6) шкала общей самоофективности (Шварцер, Ерусалем, Ромек, 1996);
- 7) краткая версия теста жизнестойкости (Осин, Рассказова, рабочая версия).

Ниже кратко описаны характеристики используемых исследовательских инструментов.

1. Используемая в данном исследовании сокращенная версия опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» (UWES) В. Шауфели в русскоязычной адаптации Д. Кутузовой (Кутузова, 2006) представляет собой опросник из 9 пунктов, составляющих единую шкалу увлеченности работой (в отличие от трех шкал в полной версии опросника из 17 пунктов). Как показано далее, в исследовании использовалась модифицированная версия из 8 пунктов, рассматриваемых как составляющие единой шкалы увлеченности работой. Далее более подробно рассмотрим использование сокращенной версии опросника в данном исследовании.

2. *Опросник компонентов удовлетворенности трудом* (Иванова и др., 2012) содержит 19 пунктов, которые объединяются в 5 субшкал: удовлетворенность заработной платой (4 пункта, $\alpha = 0.86$); удовлетворенность условиями и организацией труда (4 пункта, $\alpha = 0.74$); удовлетворенность руководством (3 пункта, $\alpha = 0.66$); удовлетворенность коллективом (3 пункта, $\alpha = 0.76$); удовлетворенность процессом и содержанием работы и своими достижениями (5 пунктов, $\alpha = 0.83$). В результате конфирматорного факторного анализа для модели опросника были получены приемлемые статистики согласия (CFI = 0.94; RMSEA = 0.06).

3. *Шкала удовлетворенности жизнью* (Diener et al., 1985; Осин, Леонтьев, 2008) – методика экспресс-оценки общей удовлетворенности жизнью – включает 5 пунктов, единственный показатель направлен на оценку интегральной удовлетворенности жизнью. Чем выше балл по опроснику, тем более человек склонен считать, что он живет так, как хотел бы. Благодаря своей краткости и простоте шкала нередко используется в ряде международных проектов по исследованию удовлетворенности жизнью (Леонтьев, Осин, 2010).

4. *Тест диспозиционного оптимизма* (Гордеева, Сычев, Осин, 2010) включает 8 пунктов, которые распределяются на 2 субшкалы: позитивные ожидания (4 пункта, $\alpha = 0.78$);

негативные ожидания (4 пункта, $\alpha = 0.77$). В результате конфирматорного факторного анализа для модели опросника были получены следующие значения статистик согласия: $\chi^2_{\text{Саторра-Бентлера}} = 9.97$; $df = 19$; $RMSEA = 0.03$; $NFI = 0.974$; $NNFI = 0.985$; $CFI = 0.990$; 90%-ный доверительный интервал для $RMSEA - (0.000; 0.050)$. Два фактора, соответствующие субшкалам, показали высокую отрицательную корреляцию ($r = -0.75$). Авторы отмечают, что в ходе решения большинства исследовательских и практических задач можно пренебречь тонким различием факторов и рассматривать только общий показатель диспозиционного оптимизма.

5. *Шкала общей толерантности к неопределенности Д. МакЛейна (MSTAT-I)* (Луковицкая, 1998). Методика включает 22 пункта и была апробирована Е.Г. Луковицкой на студенческой выборке ($n = 130$). Дополнительный анализ психометрических показателей и факторной структуры шкалы был выполнен Е.Н. Осиным (2010) на данных объединенной студенческой выборки ($n = 805$). По результатам исследования в опроснике выделен ряд субшкал, позволяющих дифференцированно измерять отношение к новизне, отношение к сложным задачам и отношение к неопределенным ситуациям, а также позитивное (предпочтение) и негативное (избегание, интолерантность) отношение к неопределенности в целом. В настоящем исследовании опросник рассматривается как единая шкала для оценки выраженности толерантности к неопределенности как личностного ресурса.

6. *Шкала общей самооффективности* (Шварцер, Ерусалем, Ромек, 1996) была адаптирована на российской выборке ($n = 495$, $\alpha = 0.847$). Она включает 11 пунктов, которые объединяются в один фактор, доля объясненной дисперсии которого составляет 42%. В связи с тем что исследование выполнено в 1996 г., есть данные только о результатах эксплораторного факторного анализа, а также показатели сравнения средних значений для различных групп респондентов по социально-демографическим критериям и показатели надежности/согласованности. В результате сравнения значений надежности для выборки мужчин ($\alpha = 0.856$) и женщин ($\alpha = 0.834$) были получены сходные значения.

7. *Краткая версия теста жизнестойкости* (Осин, Рассказова). Адаптация оригинального опросника Personal Views Survey-III (Maddi, Khoshaba, 2001) и создание расширенной русскоязычной версии выполнены Д.А. Леонтьевым и Е.И. Рассказовой (2006). Рабочий вариант сокращенной версии опросника включает 24 пункта, работает как единая шкала (полная версия содержит 45 пунктов, в ней выделяют три фактора). Жизнестойкость понимается как личностный ресурс противодействия стрессу, включающий три установки: на вовлеченность в происходящие события, на готовность влиять на происходящее и на принятие вызовов, сопряженных с риском и неопределенностью (Леонтьев, Осин, 2010).

Обработка данных проводилась в программе SPSS Statistics 17.0 и EQS 6.1 for Windows. Оценивалась описательная статистика. Проводились корреляционный анализ, эксплораторный и конфирматорный факторный анализ, а также путевой анализ.

Результаты

При описании результатов рассмотрим допустимость использования предложенного сокращенного, 8-пунктного, варианта короткой версии опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» (опишем результаты эксплораторного и конфирматорного факторного анализа), проведем анализ взаимосвязи увлеченности работой и личностных ресурсов сотрудников, а также связи увлеченности работой с различными компонентами удовлетворенности трудом сотрудников и общей удовлетворенностью жизнью. Также опишем резуль-

таты применения путевого анализа для построения и проверки модели взаимосвязи рассматриваемых параметров.

Модифицированная версия опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой»

В исследовании была использована модифицированная версия сокращенного варианта опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» (сокращенный вариант приведен в русскоязычной адаптации Д.А. Кутузовой (Кутузова, 2006), модифицированная версия использовалась только в рамках исследования, описанного в данной статье). Оригинальная шкала, предложенная В. Шауфели, включает 17 пунктов, сокращенная – 9 пунктов. В рамках проводимого нами исследования по результатам проверки очевидной валидности пункт «Я позволяю работе «уносить» меня» (№ 14 в полной версии опросника) был исключен из итоговой анкеты, предъявленной в основном исследовании, поскольку вызывал непонимание сотрудников, участвовавших в фокус-группах во время пилотного запуска сбора данных по батарее методик.

В пилотном запуске батареи методик принимали участие 24 представителя кадровой службы (для которых проводился первичный инструктаж по проведению исследования, по информированию сотрудников об участии в исследовании и по обеспечению сбора данных) и 35 сотрудников разных иерархических уровней, которые заполняли методику в первой волне сбора данных (пилотный запуск сбора данных по батарее исследовательских методик). Представители кадровых служб выступали в качестве экспертов и одновременно участников исследования в первой волне сбора данных. Они предоставляли обратную связь о том, насколько будут понятны формулировки вопросов в предложенных опросниках сотрудникам всех организационных уровней компании. Пункт «Я позволяю работе «уносить» меня» сокращенной версии опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» подавляющим большинством экспертов (83.3% опрошенных экспертов – 20 человек) был отмечен как вызывающий двоякое толкование.

Важно отметить высокое значение надежности/согласованности шкалы ($\alpha = 0.94$) (в табл. 1 представлены данные о согласованности шкалы при исключении каждого пункта), что позволяет говорить о том, что исключение одного пункта «Моя работа «уносит» меня» на этапе апробации не оказало существенного влияния на согласованность пунктов и надежность шкалы.

Модифицированный вариант сокращенной версии опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» из 8 пунктов обладает приемлемыми параметрами надежности/согласованности и может применяться в исследовании для проверки гипотез о связи увлеченности работой с другими личностными конструктами, такими как удовлетворенность трудом (ее различные компоненты), личностные ресурсы (оптимизм, самоэффективность, жизнестойкость, толерантность к неопределенности). Таким образом, в исследовательскую батарею была включена модифицированная версия опросника, состоящая из 8 пунктов (формулировки пунктов см. в табл. 1).

Проверка характера распределения данных по результатам опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» показала его отличие от нормального (по критерию Колмогорова – Смирнова, $z = 8.850$ при $p < 0.05$), фактически оценки смещены в сторону высоких значений (среднее по выборке – 40.48; стандартное отклонение – 13.3; $\min = 8$; $\max = 56$).

Поскольку исследование проводилось на всех уровнях организационной иерархии, интересны различия в увлеченности работой между группами сотрудников, представляющих разные организационные уровни. В табл. 2 приведены средние значения по шкале

для групп, выделенных по критерию организационной иерархии. Выявлено, что значения увлеченности работой для рабочих, включая разряды с 1-го по 8-й, значительно отличаются от уровня увлеченности работой служащих и специалистов, а также от показателей увлеченности работой у руководящего состава (One-way ANOVA, $p < 0.001$). Значимых различий в увлеченности работой между различными уровнями руководства, специалистами и служащими не было выявлено.

Возвращаясь к вопросу о допустимости использования модифицированной версии опросника по изучению увлеченности работой в качестве одношкального инструмента, мы изучили его факторную структуру. При выполнении эксплораторного факторного анализа выявлено, что пункты шкалы составляют один фактор, объясняющий 72% дисперсии. Для проверки возможности однофакторного решения сокращенной версии шкалы был проведен конфирматорный факторный анализ.

Поскольку один фактор объясняет 72% дисперсии для 8 пунктов, мы предположили, что однофакторная модель лучше подходит для рассматриваемых данных. Отметим, что при проведении эксплораторного факторного анализа в каждой из 8 групп сотрудников доля объясненной дисперсии для единственного фактора составляла не менее 70%, нагрузки для каждого пункта оставались высокими. Проверка однофакторного решения проводилась с помощью программы EQS 6.1². В связи с отличием распределения от нормального для выполнения расчетов использовались статистики с поправкой на отсутствие нормальности.

Таблица 1. Оценка надежности/согласованности сокращенной версии опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» при исключении каждого из пунктов

№ п/п	Пункты опросника	Надежность шкалы при исключении пункта
1	Во время работы меня переполняет энергия	.938
2	Во время работы я испытываю прилив сил и энергии	.935
3	Я полон энтузиазма в отношении своей работы	.933
4	Моя работа вдохновляет меня	.932
5	Проснувшись утром, я радуюсь тому, что пойду на работу	.937
6	Я счастлив, когда интенсивно работаю	.935
7	Я горжусь своей работой	.941
8	Я ухожу в работу с головой	.942

Таблица 2. Значения описательной статистики для групп сотрудников разных организационных уровней

	Рабочие 1-3-го разряда	Рабочие 4-6-го разряда	Рабочие 7-8-го разряда	Специалисты	Служащие	Линейные руководители	Руководители среднего звена	Руководители высшего звена
Среднее	38.22	38.28	34.96	43.61	44.64	41.79	44.41	47.15
Стандартное отклонение	14.12	14.16	14.03	11.41	11.12	12.08	11.39	10.29

2 Показатели конфирматорных моделей и моделей путевого анализа: χ^2 – значение статистики хи-квадрат; $\chi^2_{\text{Саторы-Бентлера}}$ – значение статистики хи-квадрат с поправкой на отсутствие нормальности распределения; df – число степеней свободы; RMSEA – корень среднеквадратической ошибки подгонки; 90% CI – границы доверительного интервала для RMSEA; SRMR – стандартизованный корень среднего остатка; CFI – сравнительный индекс соответствия Бентлера.

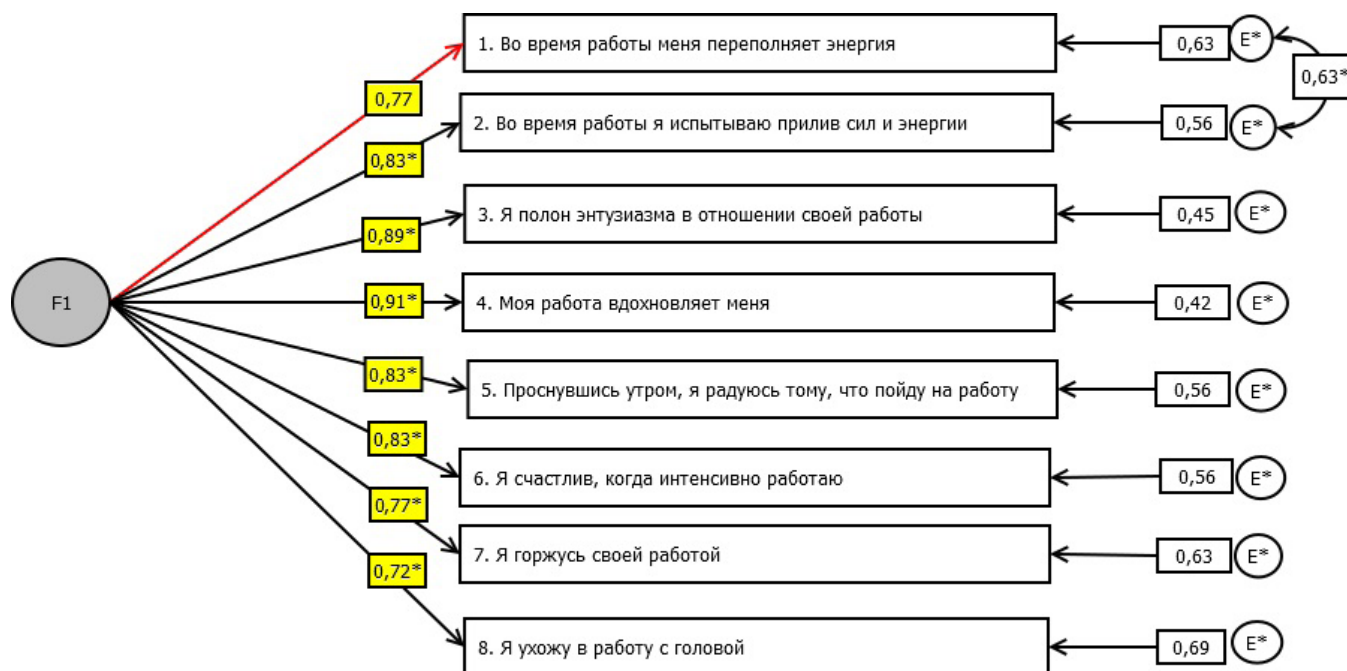


Рис. 1. Однофакторная модель модифицированной версии сокращенного, 8-пунктного, варианта опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» по результатам конфирматорного факторного анализа

Статистики согласия для однофакторного решения, в котором каждый пункт имеет нагрузку на общий фактор, а дисперсии ошибок ни с чем не коррелируют, составили: $\chi^2_{Satorra-Bentler} = 1359.35$; $df = 20$; $RMSEA = 0.119$; 90%-ный доверительный интервал для $RMSEA = 0.114 - 0.125$, $CFI = 0.948$. Мы видим, что CFI показывает хорошее согласие с моделью, в то время как значения $RMSEA$ далеки от рекомендованных показателей ($RMSEA = 0.05$; $CFI = 0.90(0.95)$).

В соответствии с результатами процедуры «Lagrange multiplier test», в ходе которой программа проверяет возможность улучшения модели через последовательное добавление и исключение попарных дополнительных связей между параметрами, выявлено, что включение связи между дисперсией ошибок пунктов 1 и 2 может существенно улучшить соответствие предложенной модели эмпирическим данным. В связи с тем что формулировки пункта 1 («Во время работы меня переполняет энергия») и пункта 2 («Во время работы я испытываю прилив сил и энергии») близки по содержанию и по конструкции, видится осмысленным добавление в модель корреляции между свободной дисперсией, или дисперсией ошибки, двух пунктов. В результате можем наблюдать (рис. 1) улучшение значений статистик согласия: снижение хи-квадрата и $RMSEA$, повышения – CFI ($\chi^2_{SATORRA-BENTLER} = 637.50$; $df = 19$; $RMSEA = 0.083$; 90%-ный доверительный интервал для $RMSEA$ $0.078 - 0.089$; $CFI = 0.976$).

В представленной модели наблюдаем высокое значение CFI , которое указывает на сходство предполагаемой модели с данными, но при этом отмечается показатель $RMSEA$ выше критических значений, что говорит об обратном. В публикации, где авторы (Kenny, McCoach, 2003) исследуют взаимосвязь числа пунктов в шкале и значения статистик согласия при проведении конфирматорного факторного анализа, выявлено, что существует прямая связь между малым числом пунктов в шкале и более высокими значениями статистики $RMSEA$, не соответствующими критическим значениям ($RMSEA = 0.05$).

В. Шауфели (Schaufeli, Bakker, 2003) приводит следующие значения статистик согласия для версии из 9 пунктов, где выборка составила 9679 человек: $\chi^2 = 4394.38$; $df = 27$; $RMSEA =$

0.13; CFI = 0.92). Как видим, в данном случае RMSEA ниже критических значений, в то время как CFI соответствует критическим значениям (Schaufeli, Bakker, 2003).

Таким образом, однофакторная структура модифицированной версии сокращенного опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» подтверждается для данной выборки, а значения RMSEA, не соответствующие критическим значениям, вероятно, связаны с малым числом пунктов в шкале. Используемая модифицированная версия опросника позволяет изучать увлеченность работой сотрудников исследуемой организации, взаимосвязь увлеченности работой с личностными ресурсами, с различными компонентами удовлетворенности трудом и с удовлетворенностью жизнью.

Увлеченность работой и личностные ресурсы сотрудников

Анализ характера взаимосвязи между увлеченностью работой и личностными ресурсами в контексте работы позволяют сделать предположение о наиболее значимом личностном ресурсе, потенциально способствующем сохранению увлеченности работой и, возможно, эффективности деятельности.

В табл. 3 представлена матрица интеркорреляций личностных ресурсов и показателя увлеченности работой для всех сотрудников организации, принявших участие в исследовании. Коэффициент взаимосвязи жизнестойкости и увлеченности работой выше, чем коэффициенты взаимосвязи для других исследуемых ресурсов ($p < 0.001$).

Таблица 3. Взаимосвязь увлеченности работой и личностных ресурсов

	Диспозиционный оптимизм	Само-эффективность	Толерантность к неопределенности	Жизнестойкость
Увлеченность работой	.341	.292	.214	.421
Диспозиционный оптимизм		.467	.327	.609
Самозффективность			.414	.526
Толерантность к неопределенности				.364

Примечание. Все корреляции значимы на уровне $p < 0.001$. Использован r -критерий Пирсона.

Таблица 4. Взаимосвязь увлеченности работой и личностных ресурсов сотрудников на различных уровнях организационной иерархии

Увлеченность работой в группах сотрудников	Рабочие 1-3-го разряда $n_1 = 494$	Рабочие 4-6-го разряда $n_2 = 1949$	Рабочие 7-8-го разряда $n_3 = 127$	Специалисты $n_4 = 1054$	Служащие $n_5 = 182$	Линейные руководители $n_6 = 612$	Руководители среднего звена $n_7 = 249$	Руководители высшего звена $n_8 = 41$
Диспозиционный оптимизм	.266	.312	.364	.279	.412	.379	.441	.561
Самозффективность	.224	.311	.310	.257	.330	.301	.387	.461
Толерантность к неопределенности	.081	.191	.427	.152	.222	.236	.353	.036
Жизнестойкость	.311	.394	.511	.444	.556	.411	.468	.625

Примечание. Все коэффициенты корреляций, кроме выделенных зачеркиванием (незначимые корреляции), значимы на уровне $p < 0.01$. Использован r -критерий Пирсона.

В табл. 4 приведены коэффициенты корреляции рассматриваемых личностных ресурсов и увлеченности работой для разных уровней организационной иерархии. При рассмотрении взаимосвязи увлеченности работой и личностных ресурсов в контексте организационных уровней выявлены незначимые взаимосвязи между толерантностью к неопределенности и увлеченностью работой для рабочих 1–3-го разряда и для руководителей высшего звена, в то время как значение толерантности к неопределенности для группы рабочих 7–8-го разряда ($r = 0.427, p < 0.01$) выше, чем значение по всей выборке ($r = 0.214, p < 0.01$). Это можно объяснить, предположив, что у высококвалифицированных рабочих (а большинство рабочих 7–8-го разряда можно назвать таковыми) уже начинают появляться управленческие обязанности, они выполняют функции бригадиров, из их числа назначаются линейные менеджеры по результатам аттестации и при необходимости продвижения сотрудников. Именно в задачи этой профессиональной группы входит оперативное реагирование на экстренные, в том числе и аварийные, ситуации.

С точки зрения наличия/отсутствия связей между увлеченностью трудом и толерантностью к неопределенности удивительным кажется ее отсутствие в группе управленцев высшего звена. Хотя в этом случае возможной интерпретацией могло бы стать то, что в этой группе ведущим является другой тип личностных ресурсов (например, жизнестойкость, оптимизм, самоэффективность), характеризующих в большей степени то, насколько руководитель увлечен своей работой, тем более что для группы руководителей высшего звена коэффициенты взаимосвязи удовлетворенности жизнью ($r = 0.562, p < 0.01$), самоэффективности ($r = 0.561, p < 0.01$), диспозиционного оптимизма ($r = 0.561, p > 0.01$), жизнестойкости ($r = 0.625, p < 0.01$) с увлеченностью работой выше значений коэффициентов для выборки в целом, что указывает потенциально на большее значение этих личностных ресурсов для определения увлеченности работой.

Помимо высокой взаимосвязи диспозиционного оптимизма и увлеченности трудом в группе руководителей высшего звена, также относительно высокие коэффициенты корреляции по сравнению со средним значением, представленным в табл. 3, отмечаются и для групп «руководители среднего звена» ($r = 0.441, p < 0.01$) и «служащие» ($r = 0,412, p < 0.01$). В целом наблюдается планомерное возрастание тесноты связи с возрастанием уровня в организационной иерархии, что может быть свидетельством того, что при усложнении деятельности и наращивании в ней менеджериальной составляющей будут более увлечены своей работой те, кто склонен в целом придерживаться оптимистичных взглядов на происходящее, а также продуцировать позитивные ожидания относительно своего будущего.

Жизнестойкость тесно связана с увлеченностью работой для групп сотрудников большинства организационных уровней. В целом видим, что личностные ресурсы (оптимизм, самоэффективность, толерантность к неопределенности, жизнестойкость) тесно связаны с увлеченностью работой, что позволяет далее более детально рассмотреть характер связи с помощью путевого анализа и рассмотрения личностных ресурсов как предикторов отношения к работе, выраженного в увлеченности работой и удовлетворенности трудом.

Анализ взаимосвязи увлеченности работой и компонентов удовлетворенности трудом сотрудников

Взаимосвязь между увлеченностью работой и различными компонентами удовлетворенности трудом позволяют выявить те составляющие трудовой деятельности, которые потенциально могут определять готовность сотрудника к вовлеченной, активной, целенаправленной работе, так как все компоненты удовлетворенности трудом отражают различные

аспекты трудовой деятельности. В данном исследовании рассматривались следующие компоненты удовлетворенности: заработная плата; условия и организация труда; руководство; коллектив; процесс и содержание труда (Иванова и др., 2012).

Выявлены значимые ($p < 0.001$) взаимосвязи увлеченности работой и различных компонентов удовлетворенности трудом как для общей выборки (табл. 5), так и для групп, представленных на разных уровнях организационной иерархии (табл. 6). Сводная корреляционная матрица связи увлеченности работой с компонентами удовлетворенности трудом для сотрудников разных уровней организационной иерархии приведена в Приложении 1.

При анализе общей выборки наиболее высокие коэффициенты взаимосвязи с увлеченностью работой были получены для компонентов «Удовлетворенность процессом и содержанием труда» ($r = 0.650, p < 0.001$) и «Удовлетворенность условиями и организацией труда» ($r = 0.446, p < 0.001$), наиболее низкий коэффициент – для компонента «Удовлетворенность заработной платой» ($r = 0.308, p < 0.001$). Связь увлеченности работой с удовлетворенностью процессом и содержанием труда достаточно очевидна: чем более человек погружен

Таблица 5. Взаимосвязь увлеченности работой и компонентов удовлетворенности трудом сотрудников

Переменные	Увлеченность работой
Удовлетворенность заработной платой	.308***
Удовлетворенность условиями и организацией труда	.446***
Удовлетворенность руководством	.396***
Удовлетворенность коллективом	.344***
Удовлетворенность процессом и содержанием труда	.650***

Примечание. *** – $p < 0.001$. Использован непараметрический r -критерий Спирмена.

Таблица 6. Взаимосвязь увлеченности работой и компонентов удовлетворенности трудом сотрудников на разных уровнях организационной иерархии

	Увлеченность работой							
	Рабочие 1–3-го разряда $n_1 = 494$	Рабочие 4–6-го разряда $n_2 = 1949$	Рабочие 7–8-го разряда $n_3 = 127$	Специалисты $n_4 = 1054$	Служащие $n_5 = 182$	Линейные руководи- тели $n_6 = 612$	Руководители среднего звена $n_7 = 249$	Руководители высшего звена $n_8 = 41$
Удовлетворенность заработной платой	.299**	.277**	.449**	.227**	.392**	.204**	.284**	.489**
Удовлетворенность условиями и организацией труда	.383**	.404**	.455**	.438**	.456**	.398**	.357**	.462**
Удовлетворенность руководством	.382**	.402**	.413**	.365**	.482**	.393**	.416**	.299
Удовлетворенность коллективом	.347**	.355**	.328**	.344**	.385**	.392**	.453**	.340**
Удовлетворенность процессом и содержанием труда	.588**	.638**	.735**	.615**	.630**	.593**	.614**	.472**

Примечание. ** – $p < 0.01$. Использован непараметрический r -критерий Спирмена.

в деятельность и предан ей, тем больше ему нравятся процесс и результат этой деятельности. В этой же логике увлеченный работой человек удовлетворен тем, в каких условиях эта работа протекает, как она организована. Интересным является то, что увлеченность работой в меньшей степени оказалась связанной с удовлетворенностью заработной платой. При рассмотрении взаимосвязи увлеченности работой и удовлетворенности трудом значения коэффициентов для разных групп на разных уровнях организационной иерархии могут отличаться от среднего значения по выборке. Например, компонент «Удовлетворенность заработной платой» связан на уровне $r = 0.45$ ($p < 0.001$) для групп «рабочие 7–8-го разряда» и «руководители высшего звена» (при значении для выборки в целом $r = 0.308$, $p < 0.001$), что вполне объясняется более высокой фактической оплатой труда в этих группах (рабочих и менеджеров). При этом взаимосвязь увлеченности работой с компонентом «Удовлетворенность процессом и содержанием труда» выше общего группового значения для рабочих 7–8-го разряда ($r = 0.735$, $p < 0.001$), существенно ниже для группы «Руководители высшего звена» ($r = 0.472$, $p < 0.001$). Возможно, сложность, комплексность, турбулентность, конфликтность и другие аспекты, сопровождающие работу на управленческих позициях, затрудняют полное погружение, увлеченную работу на позициях в высшем эшелоне управления, в то время как высококвалифицированные рабочие, хорошо зная вверенный им участок и функционал, могут данную увлеченность демонстрировать и испытывать. Отсутствие значимой взаимосвязи между увлеченностью работой и «удовлетворенностью руководством» для группы «руководители высшего звена», вероятно, отражает фактическую ситуацию, в которой такой фактор, как отношения с вышестоящим начальством, отсутствует либо является формальным в связи со статусом данных сотрудников.

Для группы рабочих 1–3-го разряда взаимосвязь увлеченности работой и всех компонентов удовлетворенности трудом ниже средних значений по выборке, за исключением компонента «Удовлетворенность коллективом». Это может быть связано с объективными обстоятельствами условий работы для рабочих начальной квалификации, где только принадлежность формальным и неформальным группам, включенность в коллектив, ощущение поддержки от профсоюзов могут быть связаны с увлеченностью своей работой, с готовностью со всей энергией отдаваться ей.

Полученные результаты позволяют увидеть тенденции, выявить аспекты удовлетворенности трудом, которые, с одной стороны, в большей степени близки к увлеченности непосредственной работой, и повышение их потенциально может способствовать повышению увлеченности работой, а с другой – позволяют выявить компоненты, в меньшей степени связанные с увлеченностью работой. Это важно учитывать и использовать при формировании мотивационных пакетов и схем, при варьировании организационно-психологических условий труда.

Анализ взаимосвязи увлеченности работой и общей удовлетворенности жизнью

Обратимся к более широкому контексту, в котором увлеченность работой достаточно тесно связана с общей удовлетворенностью жизнью ($r = 0.310$, $p < 0.001$), что можно объяснить отношением энергичных, погруженных в свою работу сотрудников, которые наделяют ее особым смыслом и содержанием, подобную же осмысленность и позитивную эмоциональную окраску они придают и своей жизни в целом. Увлеченные работой люди чаще склонны переживать общее субъективное благополучие, они удовлетворены не только содержанием и результатами своей работы, но и процессом своей жизни и жизненными достижениями. В

табл. 7 представлены результаты взаимосвязи увлеченности работой и общей удовлетворенности жизнью сотрудников на разных уровнях организационной иерархии.

Таблица 7. Взаимосвязь увлеченности работой и общей удовлетворенности жизнью сотрудников на разных уровнях организационной иерархии

	Увлеченность работой в группах сотрудников							
	Рабочие 1–3-го разряда $n_1 = 494$	Рабочие 4–6-го разряда $n_2 = 1949$	Рабочие 7–8-го разряда $n_3 = 127$	Специалисты $n_4 = 1054$	Служащие $n_5 = 182$	Линейные руководи- тели $n_6 = 612$	Руководители среднего звена $n_7 = 249$	Руководители высшего звена $n_8 = 41$
Удовлетворенность жизнью	.272**	.285**	.396**	.286**	.278**	.302**	.357**	.562**

Примечание. ** – $p < 0.01$. Использован r -критерий Пирсона.

При рассмотрении взаимосвязи увлеченности трудом и общей удовлетворенности жизнью на разных уровнях организационной иерархии можно отметить, что наиболее тесной эта связь является у руководителей высшего звена управления. То есть удовлетворенные жизнью руководители демонстрируют увлеченность работой, и наоборот. Следующим по силе связи идет коэффициент, характеризующий группу рабочих 7–8-го разряда. Как и в предыдущих разделах анализа, это можно объяснить более высокой квалификацией рабочих этой категории, наличием сильных положительных связей между удовлетворенностью жизнью и увлеченностью работой.

Результаты путевого анализа эмпирической модели

Представленная модель включает личностные ресурсы (диспозиционный оптимизм, толерантность к неопределенности, самооффективность, жизнестойкость), а также увлеченность работой, интегральный показатель удовлетворенности трудом и показатель общей удовлетворенности жизнью. Личностные ресурсы выступают независимыми переменными и предикторами в модели. Увлеченность работой и общая удовлетворенность жизнью рассматриваются как медиаторы, определяющие характер связи личностных ресурсов и удовлетворенности трудом. Рассматриваемая модель характеризуется высокими показателями статистик согласия ($\chi^2 = 34.42$; $df = 5$; RMSEA = 0.04; SRMS = 0.010, CFI = 1.00).

Обратимся к рассмотрению характера взаимосвязей между переменными. Диспозиционный оптимизм значимо связан с удовлетворенностью жизнью (0.12) и с увлеченностью работой (0.16); выявлены значимые взаимосвязи между самооффективностью (0.05) и толерантностью к неопределенности (0.04) с переменной «Увлеченность работой», незначимые связи с переменной «Удовлетворенностью жизнью», которые в связи с этим не отражены на рис. 2.

Жизнестойкость как личностный ресурс связана с увлеченностью работой как медиатором (0.31), кроме взаимосвязи с увлеченностью работой, жизнестойкость также напрямую связана с интегральным показателем удовлетворенности трудом (0.26). Интересно, что включение значимой взаимосвязи между медиаторами – увлеченностью работой и общей удовлетворенностью жизнью (0.15) – существенно улучшило качество модели.

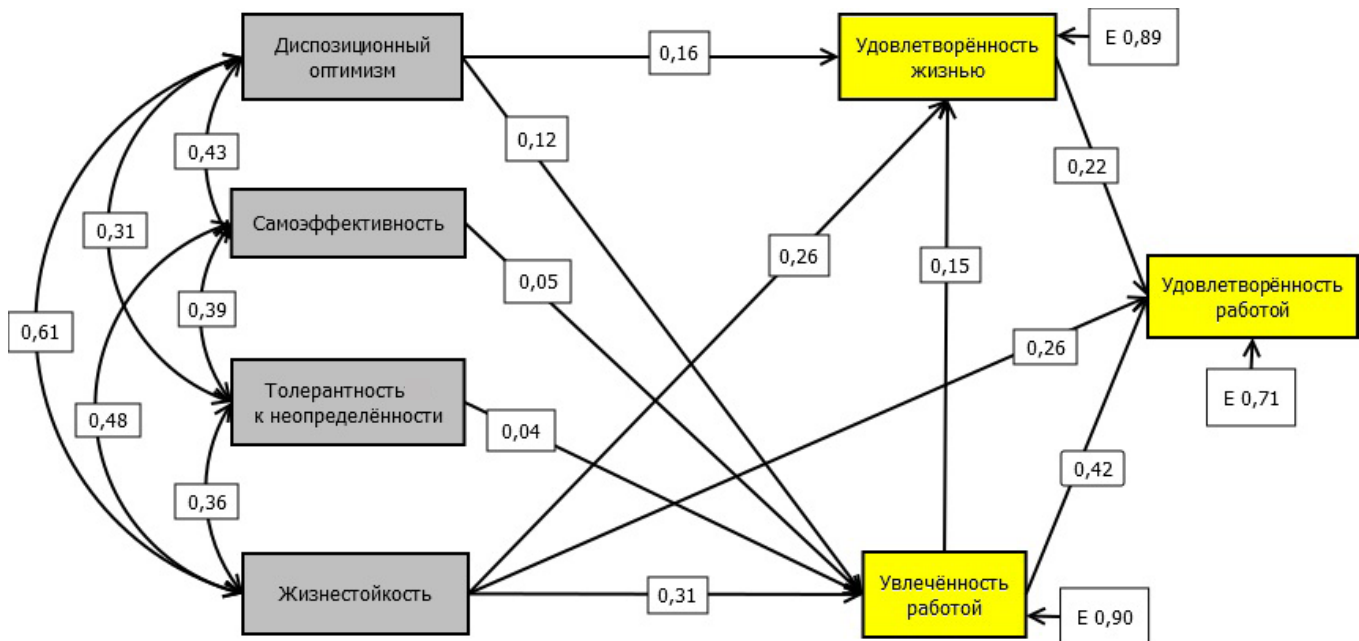


Рис. 2. Модель связи увлеченности работой, личностных ресурсов, удовлетворенности трудом и общей удовлетворенности жизнью

Увлеченность работой (0.42) и общая удовлетворенность жизнью (0.22) как медиаторы, а также жизнестойкость (0.26), как предиктор и независимая переменная, значимо связаны с интегральным показателем удовлетворенности трудом.

Таким образом, представленная модель описывает соотношение личностных ресурсов и конструктов, характеризующих отношение к работе и к профессиональным обязанностям. Несмотря на высокие корреляции между независимыми переменными, представленными в модели личностными ресурсами, именно жизнестойкость наиболее тесно связана как с увлеченностью работой и удовлетворенностью жизнью как медиаторами, так и с интегральным показателем удовлетворенности трудом.

Обсуждение результатов

Практика использования сокращенной версии опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» достаточно широкая: опросник переведен на 8 языков, адаптирован и в полной, и в сокращенной версиях для использования в разных странах (Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006; Balducci, Fraccaroli, Schaufeli, 2010), что позволило использовать его на русскоязычной выборке, применив модифицированную версию сокращенного варианта опросника. Проведенный конфирматорный анализ подтвердил возможность рассмотрения модифицированной версии в качестве одношкального решения и рассматривать данный инструмент для оценки общей увлеченности работой.

Полученные результаты о преобладающей роли жизнестойкости среди остальных личностных ресурсов в формировании увлеченности работой и удовлетворенности трудом перекликаются с работами коллег относительно мобилизующей роли стрессовых рабочих факторов и карьерных вызовов (Britt, Adler, Bartone, 2001; Coetzee, Villiers, 2010). Возможно, сотрудники, обладающие более выраженной жизнестойкостью, способны в большей степени сохранять заинтересованность в работе, включенность в свои обязанности, готовность прео-

долевать имеющиеся сложности в работе, что соотносится с трехкомпонентной структурой жизнестойкости как личностного ресурса. Характер взаимосвязи также может отражать специфику деятельности в производственном секторе, требующей проявления готовности совладать с вызовами организационного, технического, технологического, социально-экономического планов. Изучение увлеченности работой именно в производственном секторе не является распространенной практикой, но при изучении специализированных предприятий отмечается, что роль рабочих и личностных ресурсов оказывается высокой для совладания с рабочими требованиями (Coetzer, Rothmann, 2007).

Представленные взаимосвязи личностных ресурсов и увлеченности работой в контексте разных уровней организационной иерархии потенциально позволяют рассматривать специфичную для каждой группы собственную структуру личностных ресурсов, определяющих увлеченность работой, удовлетворенность своим трудом и ряд других параметров, характеризующих субъективное благополучие на рабочем месте. Сотрудник, обладающий высоким уровнем личностных ресурсов, чувствует себя способным на достижения и, будучи оцененным организацией, становится более увлеченным работой (Maunoetal, 2007; Llorens et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2007).

Рассмотрение личностных ресурсов в качестве предикторов удовлетворенности трудом приводилось коллегами в их исследованиях (Schaufeli et al., 2004; 2006; 2007; 2010), но они не рассматривали увлеченность работой в качестве медиатора продуктивности и удовлетворенности трудом, как было осуществлено в предложенной нами модели, что требует дополнительной теоретической и эмпирической проверки. Более того, спектр психологических феноменов, которые коррелируют с увлеченностью работой или претендуют на роль предпосылок, достаточно широк, и их роль не определена. Например, самоэффективность связана с увлеченностью, при этом она может быть как предпосылкой, так и следствием (González-Roma et al., 2006; Schaufeli, Bakker, 2003). Это может усложнять построение модели взаимосвязи рассматриваемых психологических феноменов.

Таким образом, увлеченность работой может выступать медиатором между личностными ресурсами и удовлетворенностью трудом. Общая удовлетворенность жизнью также является медиатором, определяющим связь диспозиционного оптимизма и жизнестойкости с удовлетворенностью трудом. В представленной в данной статье модели отражено важное значение жизнестойкости при рассмотрении личностных ресурсов в организационном контексте.

В качестве ограничений данного исследования выступает отсутствие нормальности распределения для опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой». Проведение анализа на основе данных выборки, представленной сотрудниками одного предприятия энергетической отрасли, также является ограничением, поскольку потенциально может способствовать выявлению артефактов, объясняемых характером деятельности группы предприятий или спецификой индустрии. Важной особенностью выборки также является различное число сотрудников в группах, что отражает действительную структуру персонала, но при этом требует аккуратной интерпретации результатов корреляционного анализа.

Применение путевого анализа позволило рассматривать систему взаимосвязей между конструктами. Однако выявленные закономерности могут быть экстраполированы в другие контексты с ограничениями не только из-за особенностей выборки, поскольку также есть вероятность, что модель не является исчерпывающей. В качестве компонентов могут быть рассмотрены другие переменные, содержательно близкие к рассматриваемым позитивно-психологическим конструктам.

Выводы

1. Модифицированная версия опросника «Утрехтская шкала увлеченности работой» (8 пунктов) обладает высокими показателями согласованности/надежности ($\alpha = 0.94$) и может применяться в исследовании для проверки гипотез о взаимосвязи увлеченности работой с другими конструктами.

2. Более тесную связь увлеченности работой с рядом позитивных психологических характеристик – например, с личностными ресурсами (жизнестойкость), с общей удовлетворенностью жизнью, а также с компонентами удовлетворенности трудом (заработная плата, условия и организация труда) – демонстрируют рабочие 7–8-го разряда (наиболее высококвалифицированные из группы рабочих) и руководители высшего звена управления. Причем у рабочих 7–8-го разряда гораздо больше положительных связей увлеченности работой с другими личностными ресурсами (толерантность к неопределенности), с компонентами удовлетворенности трудом (удовлетворенность процессом и содержанием труда). Различия в тенденциях взаимосвязи также выявлены для других групп сотрудников, в частности, для рабочих 1–3-го разряда, для руководителей высшего звена.

3. Жизнестойкость по сравнению с другими личностными ресурсами демонстрирует наиболее тесные связи с увлеченностью работой и с компонентами удовлетворенности трудом.

4. Увлеченность работой и общая удовлетворенность жизнью как медиаторы, а также жизнестойкость как предиктор и независимая переменная показали значимую положительную связь с интегральным показателем удовлетворенности трудом.

Заключение

В данной статье было описано эмпирическое исследование взаимосвязей увлеченности работой и содержательно близких позитивно-психологических конструктов, характеризующих отношение сотрудников к работе (компоненты удовлетворенности трудом) и к жизни (общая удовлетворенность жизнью), а также личностных ресурсов в контексте организационной профессиональной деятельности (жизнестойкость, оптимизм, самоэффективность и толерантность к неопределенности), соотносимых с психологическим капиталом личности и личностным потенциалом. В исследовании представлены взаимосвязи между вышеупомянутыми конструктами в контексте различных уровней организационной иерархии, что позволило сопоставить значения взаимосвязей между переменными и отчасти зафиксировать изменения динамики взаимосвязей от группы к группе.

В перспективе развития темы взаимосвязи увлеченности работой с другими психологическими конструктами возможно применение методов структурного моделирования, а также регрессионного анализа. Кроме того, проверка результатов на другой выборке может способствовать построению эмпирической модели, описывающей соотношение всех рассматриваемых переменных в контексте трудовой деятельности, благодаря чему интерпретация результатов о взаимосвязи увлеченности работой, компонентов удовлетворенности трудом и личностных ресурсов может быть существенно расширена и обогащена.

Литература

- Гордеева, Т.О., Сычев, О.А., Осин, Е.Н. (2010). Разработка русскоязычной версии Теста диспозиционного оптимизма (LOT). *Психологическая диагностика*, 2, 36–64.
- Иванова, Т.Ю., Рассказова, Е.И., Осин, Е.Н. (2012). Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики. *Организационная психология*, 2, 3, 2–15. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2012--3/62021308.html>
- Кутузова, Д.А. (2006). *Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога*: Дисс. ... канд. психол. наук. М.
- Леонтьев, Д.А., Рассказова, Е.И. (2006). *Тест жизнестойкости*. М.: Смысл.
- Луковицкая, Е.Г. (1998). *Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности*: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб.
- Мандрикова, Е.Ю. (2011). Личностный потенциал в организационном контексте. В кн.: Д.А. Леонтьев (ред.), *Личностный потенциал: структура и диагностика* (469–490). М.: Смысл.
- Леонтьев, Д.А., Осин, Е.Н. (2010). Методологические и методические вопросы эмпирического изучения и диагностики личностного потенциала. В кн.: Д.А. Леонтьев (ред.), *Личностный потенциал: структура и диагностика* (404–424). М.: Смысл.
- Мандрикова, Е.Ю. (2010). Психологический капитал как проявление личностного потенциала в организационном контексте. В кн.: *2-я межрегиональная научно-практическая конференция «Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития России в условиях преодоления глобального кризиса»: сборник материалов конференции*. Москва, 11–13 ноября, 23–25.
- Мандрикова, Е.Ю. (2012). Увлеченность работой (Work Engagement): основные подходы к определению и обзор современных исследований. *Психология в вузе*, 4 (в печати).
- Осин, Е.Н., Леонтьев, Д.А. (2008). Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия. В кн. *Материалы III Всероссийского социологического конгресса*. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов.
- Шварцер, Р., Ерусалем, М., Ромек, В. (1996). Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема. *Иностранная психология*, 7, 71–76.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209–223.
- Bakker, A., Leiter, M. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In A. Bakker, M. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (181–196). Psychology Press.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., Schaufeli, W. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A cross-cultural analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143–149.
- Britt, T.W., Adler, A.B. & Bartone, P.T. (2001). Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 53–63.
- Coetzee, M., de Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14, 27–57.
- Coetzer, C.F., Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organization. *Southern African Business Review*, 1, 3, 17–32.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.

- González-Roma, V, Schaufeli, W.B., Bakker, A.B, Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165–174.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.
- Kenny, D.A., McCoach, D.B. (2003). Effect of the Number of Variables on Measures of Fit in Structural Equation Modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 10, 333–351.
- Llorens, S., Schaufeli, W.B., Bakker, A., Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825–841.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2006). *Psychological capital*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149–171.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Xanthopoulou, D., Bakker, A. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive work life. In A. Bakker, M. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (118–131). Psychology Press.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. Bakker, M. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (5–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Utrecht, Netherlands: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner, & D.P. Skarlicki (eds.), *Research in social issues in management (Vol. 5): Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B, Demerouti, E., Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.

Приложение 1

Сводная корреляционная матрица связей между увлеченностью работой, личностными ресурсами и компонентами удовлетворенности работой для сотрудников разных уровней организационной иерархии

Увлеченность работой в группах сотрудников	Рабочие 1-3 раз. $n_1 = 494$	Рабочие 4-6 раз. $n_2 = 1949$	Рабочие 7-8 раз. $n_3 = 127$	Специалисты $n_4 = 1054$	Служащие $n_5 = 182$	Линейные руковод. $n_6 = 612$	Руковод. среднего звена $n_7 = 249$	Руковод. высшего звена $n_8 = 41$	Все сотруд. $n=4708$
Диспозиционный оптимизм	.266**	.312**	.364**	.279**	.412**	.379**	.441**	.561**	.341**
Самоэффективность	.224**	.311**	.310**	.257**	.33**	.301**	.387**	.461**	.292**
Толерантность к неопределенности	.081	.191**	.427**	.152**	.222**	.236**	.353**	.036	.214**
Жизнестойкость	.311**	.394**	.511**	.444**	.556**	.411**	.468**	.625**	.421**
Удовлетворенность жизнью	.272**	.285**	.396**	.286**	.278**	.302**	.357**	.562**	.310**
Удовлетворенность заработной платой	.299**	.277**	.449**	.227**	.392**	.204**	.284**	.489**	.308**
Удовлетворенность условиями и организацией труда	.383**	.404**	.455**	.438**	.456**	.398**	.357**	.462**	.446**
Удовлетворенность руководством	.382**	.402**	.413**	.365**	.482**	.393**	.416**	.299	.396**
Удовлетворенность коллективом	.347**	.355**	.328**	.344**	.385**	.392**	.453**	.340**	.344**
Удовлетворенность процессом и содержанием труда	.588**	.638**	.735**	.615**	.630**	.593**	.614**	.472**	.650**

Примечание. ** – $p < 0.01$. Использован непараметрический r -критерий Спирмена.

Relationship between work engagement, personal resources, and employees' job satisfaction

Elena MANDRIKOVA

Ph.D, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia, emandrikova@hse.ru

Anna GORBUNOVA

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia, anna.alex.g@gmail.com

Abstract

The model of interrelation between work engagement and personal resources (hardiness, optimism, self-efficacy, ambiguity tolerance – elements of PsyCap construct), different components of job satisfaction (satisfaction of compensation packet; satisfaction of work condition and organizing of the workplace; satisfaction of management; satisfaction of work team; satisfaction of the process and the content of the work), and general life satisfaction are described at this paper. The research was conducted at Russian industrial company from energetics sector (N = 4708). There systems of interrelation and correlation of mentioned variables for employees from different stages of organizational hierarchy were described.

Keywords: work engagement; personal resources; job satisfaction; psychological capital.