

Теоретико-методологические подходы к исследованию вовлечённости как социально-психологического явления (обзор зарубежных исследований)



Волобуева Анна Ивановна

Аспирант факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва, Российская Федерация
e-mail: avolobueva.priority@gmail.com

Аннотация

В статье представлен обзор зарубежных исследований вовлечённости как социально-психологического явления. Анализ базовых подходов к определению понятия «вовлечённость» показал, что при установлении границ данного понятия внимание исследователей акцентируется на отличиях содержания понятия «вовлечённость» от содержания смежных понятий («организационная приверженность», «лояльность», «удовлетворённость», «увлечённость» и пр.). Эти различия, в свою очередь, дают возможность обозначить особенности вовлечённости как психологического состояния и поведения. Обобщение взглядов зарубежных исследователей на сам конструкт и его взаимосвязи со смежными понятиями позволили сформулировать перспективы изучения вовлечённости как социально-психологического явления.

Ключевые слова

• вовлечённость • увлечённость • удовлетворённость • организационная приверженность • лояльность • сверхролевое поведение •

Введение

Стремительные изменения, происходящие во всех сферах общества, вызывают необходимость формирования проактивной позиции человека как по отношению к деятельности, субъектом которой он является, так и по отношению к социальной среде, в которой осуществляется эта деятельность, и формированию психологических характеристик, которые бы обеспечивали такую позицию.

Одной из характеристик, способствующих формированию проактивной, субъектной позиции человека и повышению эффективности и продуктивности его деятельности, является вовлечённость.

Активно проводящиеся во многих странах исследования проблем вовлечённости показывают, что это социально-психологическое явление, с одной стороны, является фактором формирования организационной культуры, благоприятного психологического климата в коллективе, возникновению доверительных отношений в организации [1], а с другой стороны, – повышения конкурентоспособности организаций [11; 27].

В то же время, как показывает анализ зарубежных исследований, не существует единого подхода к определению понятия «вовлечённость», не выработана общепринятая теоретическая модель этого психологического феномена, не выявлены до конца факторы и условия достижения состояния вовлечённости и вовлеченного поведения.

В связи с этим в теоретическом плане актуальными являются исследования, направленные на анализ и обобщение взглядов ученых и практиков как на само понятие «вовлечённость», так и на ее модели, факторы и т.п. Подобные исследования показывают, что вовлечённость представляет собой сложное личностно-деятельностное новообразование, включающее личностные качества, состояния и поведение [34; 36]. Однако на данный момент нельзя говорить о том, что понятие «вовлечённость» окончательно концептуализировано. Именно поэтому особой задачей научного сообщества становится продолжение изучения вовлечённости.

Целью данного исследования является анализ зарубежных теоретико-методологических подходов к исследованию феномена вовлечённости.

В соответствии с этой целью необходимо:

- проанализировать представления зарубежных исследователей о границах данного понятия и его отличиях от смежных понятий;
- выявить особенности изучения вовлечённости как состояния и поведения.

Базовые подходы к определению понятия «вовлечённость»

Исторически первым, базовым, подходом к определению понятия «вовлечённость» считается подход В. Кана, который рассматривал вовлечённость как удовлетворение потребностей (a need-satisfying approach) [24]. В рамках данного подхода вовлечённость трактуется как полноценная включенность в выполнение рабочей роли, когда сотрудник максимально направляет свою когнитивную, эмоциональную и физическую энергию на выполнение рабочих задач. Факторами вовлечённости в подходе В. Кана названы осмысленность, безопасность и доступ к ресурсам.

К. Маслач и М. Лейтер [30] рассматривают вовлечённость не как самостоятельный конструкт, а как позитивную противоположность выгорания (engagement-burnout), и в качестве ее компонентов выделяют увлечённость, ощущение эффективности, высокий уровень энергии, которым противопоставляются компоненты выгорания: неэффективность, истощение, цинизм.

В рамках подхода, который был разработан исследователями института Gallup [22], понятие «вовлечённость» (engagement) рассматривается в тесной связи с понятием «удовлетворенность» (satisfaction). Вовлечённость сотрудника, с точки зрения представителей данного подхода, является следствием удовлетворения его различных потребностей, и выражается в трудовом энтузиазме [31].

Одним из наиболее важных подходов к концептуализации понятия «вовлечённость» следует считать многомерный, опирающийся на теорию социального обмена, подход А. Сакса (job engagement – organizational engagement), в соответствии с которым вовлечённость – это «ответ» сотрудника на экономические и социоэмоциональные ресурсы организации [32]. В модели А. Сакса вовлечённость – это трехмерный конструкт из когнитивной, эмоциональной и поведенческой составляющих.

Само понятие «вовлечённость» исследователями и практиками на данный момент не сформулировано. Более того, сравнительный анализ взглядов на формулировку понятия заслуживает отдельного исследования, так как связан с разнообразием моделей вовлечённости. Мы предлагаем обратить внимание, прежде всего, на позиционирование понятия «вовлечённость» относительно смежных понятий: «организационное поведение», «удовлетворённость», «приверженность», «лояльность» и др. – все они, так или иначе отождествляются с «вовлечённостью».

Наиболее часто отождествляются вовлечённость и удовлетворенность. Ярким примером этого, с нашей точки зрения, является Q12 Workplace Audit – популярный инструмент диагностики вовлечённости, разработанный Gallup Inc. Разработчики прямо назвали измеряемый показатель «удовлетворенность-вовлечённость» и определили вовлечённость как «вовлечённость и удовлетворенность человека работой, а также энтузиазм по отношению к ней» [22]. Опросник содержит описание условий работы, которые могут рассматриваться как обеспечивающие вовлечённость (состояние и / или поведение), но не дает прямого представления о вовлечённости, более того, само состояние вовлечённости оценивается лишь в нескольких вопросах, тогда как большая часть вопросов напрямую указывает на исследование именно «удовлетворенности» в классическом ее понимании.

В этом направлении нам видится важным исследование Э. Эриксона и Дж. Эриксона и Х. Кивник, в которой авторы подчеркивают, что вовлечённость – это нечто большее, чем просто удовлетворенность трудовыми отношениями или базовая лояльность к работодателю [18]. В отличие от удовлетворенности или лояльности, считают авторы, вовлечённость – это страсть и приверженность, готовность прикладывать усилия, чтобы помочь работодателю добиться успеха. Обращаем внимание, что в этом случае вовлечённость приобретает отчетливый эмоциональный компонент, на который указывал А. Сакс.

Следующим смежным с понятием «вовлечённость» является понятие «организационная приверженность». На наш взгляд, организационная приверженность – важный аспект состояния вовлечённости, в котором выражается позитивная привязанность к организационной структуре, готовность прилагать энергию для поддержки организации, идентифицировать себя с организацией, испытывать гордость за организацию, членом которой человек является. Однако некоторое время в исследованиях акцент был смещен в пользу приверженности и трудового энтузиазма, в результате чего вовлечённость рассматривалась как высшая степень приверженности. С нашей точки зрения, не следует отождествлять эти понятия. Стоит подчеркнуть, что организационная приверженность обычно рассматривается одновременно в двух аспектах.

С одной стороны, быть приверженным задаче / цели означает быть активно преданным делу. В этом случае приверженность рассматривается как связующая сила между человеком и организацией [30; 33]. При этом вовлечённость

определяется как эмоциональная и интеллектуальная приверженность организации, а также как количество тех усилий, которые может проявить сотрудник в работе. Так, И. Фигурска определяет вовлечённость просто как «страсть к работе» [19]. При таком взгляде на вовлечённость в ее структуре помимо эмоционального и когнитивного компонентов появляется категория «усилий», которые, по нашему мнению, относятся к поведенческому компоненту.

С другой стороны, организационная приверженность определяется как степень приверженности кому-либо или чему-либо в своей организации, дополнительные усилия, продолжительность пребывания, гордость. В 2004 г. Советом по корпоративному лидерству (CLC) была опубликована модель взаимодействия с работниками, в которой вовлечённость связали с двумя факторами: насколько тяжело работать сотруднику и как долго он остается в компании [16]. При этом в качестве объектов организационной приверженности рассматриваются собственно процесс работы, команда, руководитель и организация в целом. Если условия, предоставленные организацией, совпадают с ожиданиями работника относительно этих объектов приверженности, работник остается в организации. Такой же подход использовал Дж. Гиббонс, когда описал шесть ключевых факторов влияния на вовлечённость сотрудников: доверие и целостность, характер работы, линия видения развития сотрудника и компании, возможности роста карьеры, гордость за компанию, сотрудники и члены команды [20]. При этом вовлечённость была охарактеризована как усиленная эмоциональная связь, которую работник чувствует в своей организации, и которая влияет на его работу. В таком случае мы видим, что приверженность и вовлечённость связаны, но не отождествляются.

Такая понятийная путаница продолжалась, пока М. Кристиан с помощью оценки дискриминантной валидности не показал, что вовлечённость можно достоверно отличить от таких родственных, но отличающихся от нее феноменов, как организационная приверженность (*organizational commitment*), удовлетворённость работой (*job satisfaction*), увлечённость работой (*job involvement, work engagement*) [14].

Еще одно понятие, которое нуждается в определении места относительно вовлечённости, – организационная лояльность. В англоязычной литературе в отношении лояльности используются два термина: «*organizational commitment*» и «*employee loyalty*» [3].

Организационная лояльность – это социально-психологическая установка, характеризующая связь субъекта (кандидата, работника) с организацией. Модель организационной лояльности включает эмоциональную (чувства и эмоции, испытываемые к организации), когнитивную (разделение и принятие организационных ценностей, целей, норм и т.д.) и интенциональную (готовность прикладывать усилия в интересах организации) составляющие. При этом из определения организационной лояльности исключается намерение продолжать работу в организации [9]. Таким образом, определено можно утверждать, что понимание лояльности и вовлечённости связаны лишь опосредованно.

Примером могут служить исследования, в которых вовлечённость рассматривается как прочное отождествление работником себя со своей рабочей ролью, даже в моменты, когда он не находится на рабочем месте [7]. Такое возможно при совпадении личных трудовых ценностей с корпоративными ценностями организации [10]. В данном случае конгруэнтность ценностей работника и ценностей организации становится предпосылкой вовлечённости.

Например, Б. Хоффман и Д. Вёр пришли к мнению, что совпадение индивидуальных ценностей работника и корпоративных ценностей организации, или конгруэнтность ценностей выгодны как для работников, так и для организаций, так как приводят к желаемой удовлетворенности или эмоциональной приверженности работников [23]. Такое предположение не исключает связь конгруэнтности ценностей с вовлечённостью работников. Более того, на заре изучения

вовлечённости В. Кан упоминает совпадение личных ценностей работников с интересами организации, при котором любое поведение, выбранное работниками для исполнения своих рабочих ролей, будет направлено на достижение целей организации. Несколько позднее исследования А. Кристофа показали, что работники осознают значимость своих действий и демонстрируют более высокую вовлечённость, точнее ее поведенческий аспект [26].

Следующий конструкт, часто идентифицируемый с вовлечённостью, – увлечённость работой. Некоторое время увлеченность работой рассматривалась как нечто предшествующее организационной приверженности, однако исследования показали, что это не так. В настоящее время увлеченность работой считают важным элементом психологического состояния вовлечённости, но не ее эквивалентом, так как в увлеченности ключевым аспектом является работа, результаты выполнения задания / работы, а не организация. Так, А. Бэккер и В. Шауфели [13] определяли увлеченность как «грань» вовлечённости, которая, по их мнению, включает в себя:

- энергичность (бодрость, мощь, «vigor»), которая 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»), которая представляет полную концентрацию на работе, вследствие чего человек не замечает хода времени и испытывает трудности при выходе из рабочего состояния.

Наконец, следует разграничивать вовлечённость и личную увлечённость, которая подразумевает вкладывание себя (инвестирование своего Я) в работу и воспринимаемую важность результатов работы и принадлежности к организации для идентичности человека.

В. Кан определяет личную вовлечённость как «использование индивидуального Я» в рабочей роли (Я-увлеченность) и обращает внимание на тот факт, что люди могут в разной степени (физически, когнитивно и эмоционально) использовать свое Я в ролях, которые они выполняют, и чем активнее используется свое Я, тем интереснее становятся эти роли [24]. Таким образом, опыт личной вовлечённости включает в себя элементы увлеченности и приверженности как психологических состояний, а также чувство личной идентичности в ролевом поведении.

Позже В. Кан предположил, что истинное психологическое присутствие на работе и идентичность с ней выходят за рамки простой мотивации к выполнению задач. Психологическое присутствие предполагает, что сотрудники внимательны и сосредоточены, связаны (вплоть до поглощения) и интегрированы, т.е. способны одновременно использовать все свои навыки, способности и другие личные ресурсы, чтобы соответствовать требованиям роли [7].

Таким образом, анализ подходов к различению понятия «вовлечённость» и смежных с ним понятий показывает, что позиционирование феномена относительно других понятий зарубежными исследователями продолжается, однако уже сейчас можно с уверенностью утверждать, что вовлечённость – это самостоятельный многомерный феномен.

Вовлечённость как состояние и поведение

Несмотря на то, что А. Сакс выделил три компонента вовлечённости, анализ исследований показывает, что в деятельности человека проявляются, прежде всего, эмоциональный и поведенческий компоненты этого социально-психоло-

гического явления. Таким образом, можно говорить о вовлечённости как состоянии и как поведении.

Рассмотрим взгляды зарубежных исследователей на вовлечённость как состояние и вовлечённость как поведение.

Определение психологического присутствия, данное В. Каном, проясняет различие между переживаемым состоянием вовлечённости и личностно вовлекающим поведением, которое может становиться следствием или проявлением этого состояния.

И в практике, и в науке общепринято рассматривать вовлечённость как относительно стабильное состояние. То есть предполагается, что вовлечённость обладает повышенным эмоциональным тоном [17; 21] и может быть охарактеризована как относительно постоянное аффективное состояние, но не как состояние настроения (бодрость как ощущение физической силы, когнитивной бодрости и эмоциональной энергии) [35; 37].

В связи с этим мы хотели бы обратить внимание на тот факт, что упоминание аффективной составляющей, когда речь идет о вовлечённости, – нечто постоянное в разных подходах, при этом зачастую вовлечённость вообще рассматривается как позитивная аффективность, к маркерам которой по шкале позитивного и негативного аффекта (PANAS) относятся внимательность, бдительность, энтузиазм, вдохновение, гордость, решительность, сила и активность [8].

Следует отметить, что как аффективное состояние вовлечённость имеет временные границы [6; 7]. При этом в целом вовлечённость является относительно устойчивым «умонастроением», но период вовлечённости может изменяться, становясь более коротким или длинным, в зависимости от того, как смещается фокус вовлечённости, либо внутренне изменяется она сама [5; 6].

Мы предлагаем исходить из предположения, что состояние вовлечённости относительно устойчиво, причем условия работы и особенности организации, а также личные качества поддерживают эту устойчивость во времени. Примером может быть состояние психологической вовлечённости, которое М. Чиксентмихайи обозначал терминами «поток» или «присутствие» и рассматривал как присущее аутотелической личности, т.е. человеку, который занимается деятельностью ради нее самой, а не ради конкретной выгоды или вознаграждения [15].

Ключом к разграничению внутренних, психологических результатов вовлечённости и внешних, деятельностных результатов, имеющих организационное значение, является поведение человека [2; 9].

В определениях вовлечённости встречаются ссылки на «дополнительные» или «добровольные» усилия, т. е. нечто большее, чем простое упорство или реакция на требования момента [29]. Наряду с этим исследователи говорят о неочетливости границы между ролевой и сверхролевой деятельностью, сложности выделения критерия для обозначения этой границы и о необходимости разработать некую систему координат, чтобы можно было увидеть выход за рамки типичного, обычного, обыденного и/или ожидаемого. По сути, концептуальный вопрос заключается в том, должно ли организационное поведение быть добровольным, чтобы считаться примером поведения, отражающего вовлечённость, или, возможно, будет достаточным допущение свободы выбора [28]. Так появилось понимание вовлечённости как расширения роли, при котором сотрудник проявляет внимание к более широкому кругу задач, чем обычно принято. Расширение роли по определению подразумевает нетипичное в сравнительном смысле поведение в рамках однородных рабочих групп, когда некоторые сотрудники выполняют больший объем задач, чем другие [27]. Зачастую исследователи говорят о поведенческой вовлечённости как адаптивном поведении, направленном на достижение организационных целей одновременно с расширением роли, проактивным поведением, проявлением личной инициативы [12; 26] и пр.

Мы показали, что существует множество способов осмысления как состояния вовлечённости, так и вовлеченного поведения. Но состояние вовлечённости и вовлеченное поведение не всегда возникают как единое целое, так как, очевидно, зависят от разнообразия в личных качествах тех, кто вовлечен, и условий, в которых они работают [4; 7]. Так, Gullap Inc., опираясь на результаты своих исследований, подчеркивают, что состояние вовлечённости и вовлеченное поведение более вероятны в одних условиях, чем в других, причем характер работы, которую выполняют люди, и особенности непосредственного руководства играют центральную роль в их выборе быть настроенными на работу и вовлеченными [22].

Заключение

Анализ зарубежных подходов к различиям понятия «вовлечённость» и с рядом других смежных понятий позволяет сделать следующие выводы:

- психологическая вовлечённость концептуально отличается от других смежных конструктов;
- есть взаимовлияние психологического состояния вовлечённости и поведенческой вовлечённости;
- до сих пор не опровергнуто фундаментальное представление о том, что вовлеченное поведение выходит за рамки предписанного ролью, фокусируется на инициировании делать больше и/или что-то другое;
- концептуализация вовлечённости продолжает распространяться на условия работы самой организации и непосредственного руководства, которые могут влиять на состояние вовлечённости и вовлеченное поведение.

На данный момент продолжаются активные теоретические и эмпирические исследования вовлечённости, которые способствуют прежде всего, закреплению устойчивого научного понятия «вовлечённость».

Перспективы исследований связаны с изучением влияния действий лидеров, руководителей на состояние вовлечённости сотрудников, а также механизмов формирования вовлекающей организационной среды.

Список литературы:

1. Брагина Д.С., Молодчик Н.А. Драйверы вовлечённости: практики российских компаний // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2020. № 6. С. 44-50.
2. Волобуева А.И. Вовлечённость как актуальный показатель влияния на эффективность // Личность: ресурсы и потенциал. 2020. № 6. С. 41-45.
3. Доминян В.И. Основные подходы к определению понятия «организационная лояльность» // Лояльность персонала. Альманах. М.: ИД «Имидж-медиа». 2007. С. 43-53.
4. Липатов С.А. «Вовлечённость работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий // Организационная психология. 2015. № 5. С. 104 -110.
5. Липатов С.А. Структура включенности работников в организацию как социально-психологическая проблема // Вестник Московского университета. Серия: Психология. 2016. № 14. С.73-80.
6. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников. // Организационная психология. 2012. № 4. С. 2-22.

7. Онучин А.Н. Изучение вовлечения // *The Human Resources Times*. 2013. № 24. С. 29-35.
8. Осин Е.Н. Измерение позитивных и негативных эмоций: разработка русскоязычного аналога методики PANAS // *Психология. Журнал ВШЭ*. 2012. № 4. С. 71-81.
9. Тукумцев Б.Г. Включенность в организацию // *Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь* / отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука., 2006. 426 с.
10. Чеглакова Л.М., Кабалина В.И. Вовлечённость персонала: теоретические подходы, эмпирические результаты // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. 2016. № 1. С. 121-128.
11. Юсупова С.М. Факторы вовлечённости персонала в организации // *Гуманитарный научный журнал*. 2022. № 1. С. 3-13.
12. Bakker A. B., Demerouti E. Towards a model of work engagement» // *Career Development International*. 2008. Vol. 13. P. 209-223.
13. Bakker A.B., Schaufeli W.B., Leiter M.P., Taris T.W. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology // *Work and Stress*. 2008. Vol. 22. P. 187-200.
14. Christian M.S., Garza A.S., Slaughter J.E. Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. 2011. Vol. 64. P. 89-136.
15. Csikszentmihalyi M. *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*. Dordrecht, Heidelberg, New-York, London: Springer, 2014. 298 p. DOI: 10.1007/978-94-017-9088-8
16. Corporate executive board, CLC. Driving performance and retention through employee engagement // *Corporate leadership council 2004 engagement survey*. London, UK. 2004. P. 27-31.
17. Deci E.L., Ryan R.M. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum, 1985. 371 p.
18. Erikson E.H. et al. *Vital involvement in old age: The experience of old age in our time* / Erik H. Erikson, Joan M. Erikson, Helen Q. Kivnick. New York; London: Norton, 1986. 352 p.
19. Figurska I. Knowledge workers engagement in theory and practice // *Human Resources Management & Ergonomics*. 2015. Vol. IX. N 2. P. 43-59.
20. Gibbons J.M. Employee engagement. A review of current research and its implications. The Conference Board Inc., 2006. 21 p.
21. Hackman J.R., Oldham G.R. Motivation through the design of work: test of a theory // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1976. Vol. 16. P. 25-79.
22. Harter K. J., Schmidt L.F., Hayes T.L. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis // *Journal of Applied Psychology*. 2019. Vol. 87. N 2. P. 268-279.
23. Hoffman, B. J., Woehr, D. J. A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes // *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol. 68(3). P. 389-399.
24. Kahn W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // *Academy of Management Journal*. 1990. N 33. P. 692-724.
25. Kanungo R.N. Measurement of job and work involvement // *Journal of Applied Psychology*. 1982. N 67. P. 341-349.
26. Kristof, A. L. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications // *Personnel Psychology*. 1996. Vol. 49. P. 1-49.
27. MacLeod D., Clarke N. *Engaging for success: enhancing performance through employee engagement*. London: Department for Business, Innovation and Skills, 2009. 152 p.

28. Macey W. & Schneider B. The meaning of employee engagement // *Industrial and Organizational Psychology*. 2019. N 1. P. 3-30.
29. May D.R., Gilson R.L., Harter, L.M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. N 77. P. 11-37.
30. Maslach C., Leiter M.P. *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about it*. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. 208 p.
31. Meyer J.P., Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model // *Human Resource Management Review*. 2001. N 11. P. 299-326.
32. Saks A.M. Antecedents and Consequences of Employee Engagement // *Journal of Managerial Psychology*. 2006. N 7. P. 600-619.
33. Salanova M., Agut S., Peiró J. M. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediating role of service climate // *The Journal of Applied Psychology*. 2005. N 90. P. 1212-1227.
34. Schaufeli W.B., Bakker A.B. Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept // Bekker A., Leiter M. (eds.) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press. 2010. P. 5-24.
35. Schaufeli W.B. & Van Rhenen W. About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Wellbeing Scale (JAWS) // *Gedrag & Organisatie*. 2006. Vol. 19. P. 323-344.
36. Shuck B., Osam K., Zigarmi D., Nimon K. Definitional and Conceptual Muddling: Identifying the Positionality of Employee Engagement and Defining the Construct. *Human Resource Development Review*. 2017. N 16. P. 263-293.
37. Shirom A. Feeling vigorous at work? the construct of vigor and the study of positive affect in organizations // Perrewe P.L. and Ganster D. (Ed.) *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies (Research in Occupational Stress and Well Being)*. 2003. Vol. 3. Leeds: Emerald Group Publishing Limited. P. 135-164. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03004-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03004-X)

Theoretical and methodological approaches to the research of involvement as a social psychological personality (review of foreign studies)

Volobueva Anna Ivanovna

Postgraduate Student of the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, the Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
e-mail: avolobueva.priority@gmail.com

Abstract

The article presents an overview of foreign studies on the problems of involvement as a socio-psychological phenomenon. The analysis of basic approaches to the definition of the concept of «involvement» has shown that in different approaches, when setting the boundaries of this concept, the attention of researchers is focused on the differences in the content of the concept of «involvement» from the content of related concepts («organizational commitment», «loyalty», «satisfaction», «passion», etc.). The analysis of these differences, in turn, makes it possible to identify the features of involvement as a psychological state and behavior. The analysis and generalization of the researchers' views on the construct itself and its relationship with related concepts allowed us to formulate the prospects for studying involvement as a socio-psychological phenomenon.

Key words

• involvement • passion • satisfaction • organisational commitment • loyalty • over-role behavior •

References

1. Bragina D.S., Molodchik N.A. Drivers of engagement: practices of Russian companies // Human resources and intellectual resources management in Russia. 2020. N 6. P. 44-50.
2. Volobueva A.I. Involvement as an actual indicator of influence on efficiency // Personality: resources and potential. 2020. N 6. P. 41-45.
3. Dominyak V.I. Basic approaches to the definition of the concept of «organizational loyalty» // Staff loyalty. Almanac. M.: Publishing house «Image Media». 2007. P. 43-53.
4. Lipatov S.A. «Employee involvement in the organization» or «passion for work»: correlation of concepts // Organizational psychology. 2015. N 5. P. 104-110.
5. Lipatov S.A. The structure of employee involvement in the organization as a socio-psychological problem // Bulletin of the Moscow University. Series: Psychology. 2016. N 14. P. 73-80.
6. Mandrikova E.Yu., Gorbunova A.A. The relationship between work enthusiasm, personal resources and employee satisfaction. // Organizational psychology. 2012. N 4. P. 2-22.
7. Onuchin A.N. The study of engagement // The Human Resources Times. 2013. N 24. P. 29-35.
8. Osin E.N. Measuring positive and negative emotions: the development of a Russian-language analogue of the PANAS methodology // Psychology. HSE Journal. 2012. N 4. P. 71-81.
9. Tukumtsev B.G. Involvement in the organization // Sociology of labor. Theoretical and applied explanatory dictionary / ed. by V.A. Yadov. St. Petersburg: Nauka., 2006. P. 31-32.
10. Cheglakova L.M., Kabalina V.I. Personnel involvement: theoretical approaches, empirical results // Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky. Series: Social Sciences. 2016. N 1. P. 121-128.
11. Yusupova S.M. Factors of personnel involvement in organizations // Humanitarian Scientific Journal. 2022. N 1. P. 3-13.
12. Bakker A. B., Demerouti E. Towards a model of work engagement» // Career

- Development International. 2008. Vol. 13. P. 209-223.
13. Bakker A.B., Schaufeli W.B., Leiter M.P., Taris T.W. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology // *Work and Stress*. 2008. Vol. 22. P. 187-200.
 14. Christian M.S., Garza A.S., Slaughter J.E. Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. 2011. Vol. 64. P. 89-136.
 15. Csikszentmihalyi M. *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*. Dordrecht, Heidelberg, New-York, London: Springer, 2014. 298 p. DOI: 10.1007/978-94-017-9088-8
 16. Corporate executive board, CLC. Driving performance and retention through employee engagement // *Corporate leadership council 2004 engagement survey*. London, UK. 2004. P. 27-31/
 17. Deci E.L., Ryan R.M. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum, 1985. 371 p.
 18. Erikson E.H. et al. *Vital involvement in old age: The experience of old age in our time* / Erik H. Erikson, Joan M. Erikson, Helen Q. Kivnick. New York; London: Norton, 1986. 352 p.
 19. Figurska I. Knowledge workers engagement in theory and practice // *Human Resources Management & Ergonomics*. 2015. Vol. IX. N 2. P. 43-59.
 20. Gibbons J.M. Employee engagement. A review of current research and its implications. The Conference Board Inc., 2006. 21 p.
 21. Hackman J.R., Oldham G.R. Motivation through the design of work: test of a theory // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1976. Vol. 16. P. 25-79.
 22. Harter K. J., Schmidt L.F., Hayes T.L. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis // *Journal of Applied Psychology*. 2019. Vol. 87. N 2. P. 268-279.
 23. Hoffman, B. J., Woehr, D. J. A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes // *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol. 68(3). P. 389-399.
 24. Kahn W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // *Academy of Management Journal*. 1990. N 33. P. 692-724.
 25. Kanungo R.N. Measurement of job and work involvement // *Journal of Applied Psychology*. 1982. N 67. P. 341-349.
 26. Kristof, A. L. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications // *Personnel Psychology*. 1996. Vol. 49. P. 1-49.
 27. MacLeod D., Clarke N. *Engaging for success: enhancing performance through employee engagement*. London: Department for Business, Innovation and Skills, 2009. 152 p.
 28. Macey W. & Schneider B. The meaning of employee engagement // *Industrial and Organizational Psychology*. 2019. N 1. P. 3-30.
 29. May D.R., Gilson R.L., Harter, L.M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. N 77. P. 11-37.
 30. Maslach C., Leiter M.P. *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about it*. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. 208 p.
 31. Meyer J.P., Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model // *Human Resource Management Review*. 2001. N 11. P. 299-326.
 32. Saks A.M. Antecedents and Consequences of Employee Engagement // *Journal of Managerial Psychology*. 2006. N 7. P. 600-619.
 33. Salanova M., Agut S., Peiró J. M. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediating role of service climate // *The Journal of Applied Psychology*. 2005. N 90. P. 1212-

- 1227.
34. Schaufeli W.B., Bakker A.B. Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept // Bekker A., Leiter M. (eds.) Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press. 2010. Pp. 5-24.
 35. Schaufeli W.B. & Van Rhenen W. About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Wellbeing Scale (JAWS) // Gedrag & Organisatie. 2006. Vol. 19. P. 323-344.
 36. Shuck B., Osam K., Zigarmi D., Nimon K. Definitional and Conceptual Muddling: Identifying the Positionality of Employee Engagement and Defining the Construct. Human Resource Development Review. 2017. N 16. P. 263-293.
 37. Shirom A. Feeling vigorous at work? the construct of vigor and the study of positive affect in organizations // Perrewe P.L. and Ganster D. (Ed.) Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies (Research in Occupational Stress and Well Being. 2003. Vol. 3. Leeds: Emerald Group Publishing Limited. P. 135-164. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03004-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03004-X)

Поступила в редакцию: 29.02.2024

Принята в печать: 19.03.2024