

Метаморфозы причастности

Проводя опросы удовлетворенности, вовлеченности, лояльности персонала, мы нередко обнаруживаем, что сотрудники могут быть недовольны многими гигиеническими факторами, включая уровень дохода, да и самореализацией может быть все туманно, но люди не планируют покинуть компанию. То есть, очевидных выгод нет, но уволиться не думают. Что это? Эмоциональная привязанность? Чувство долга? Безусловная преданность? И причастность ли это на самом деле? Если распределить по смыслам, **ЧТО** эти сотрудники отвечают на уточняющие вопросы, то вот что получается:

1. Кто-то просто готов терпеть все трудности. «Бог терпел и нам велел». Случай не частый, но мы такие регулярно встречаем. Сюда же можно отнести и «Везде одно и то же! Поэтому, не дергаемся»
2. Кто-то остается работать из чувства долга, осознания своих обязательств перед организацией или непосредственным руководителем.
3. Кто-то считает так: меня здесь ценят, я нужен, поэтому я должен остаться. Да, это похоже на п.2, но смысл здесь несколько иной.
4. Для кого-то высокое чувство доверия к своему руководству имеет настолько большое значение, что сотрудник сам начинает оправдывать многие недостатки своей компании.

Так с чем же мы здесь имеем дело, с настоящей причастностью к своей компании или ее перерождением, эрзацем?

И можно ли на это полагаться, как на действительно надежный фактор удержания сотрудника в компании. Так ли уж он **НЕ** готов уйти на самом деле?

Автор: Алексей Огурцов, simonitor.com

