

**Засідання №10 науково-методологічного семінару кафедри психології
від 15.04.2024**

**АНАЛІЗ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ
ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

Партико А.З.

Зміст

1. Мета та актуальність дослідження
2. Емпірично доведені компоненти
3. Компоненти, як потребують емпіричного доведення
4. Складові конструктору Організаційної Ідентичності
5. Висновки

Мета та актуальність дослідження

Проблематика:

1. відсутня єдина точка зору відносно структурних компонентів організаційної ідентичності особистості
2. у поглядах окремих авторів спостерігається наближення змісту структурних компонентів організаційної ідентичності до змісту атрибутів та чинників

Актуальність

1. пов'язана як з низкою нерозв'язаних теоретичних питань
 - суперечливі погляди на складові організаційної ідентичності
 - термінологічна неузгодженість
 - відсутність емпіричної верифікації
2. практичним інтересом роботодавців щодо зменшення плинності висококваліфікованих фахівців

Емпірично доведені компоне

Когнітивний

усоблює усвідомлення своєї належності до організації, систему знань про історію організації, напрямки роботи, стратегію розвитку, цінності, норми тощо

*Jackson J. W., 2002

Афективний

втілюється у емоційній прихильності до організації та емоційному ставленні до неї

Оцінювальний

рідати якоїновання

самої організації з боку працівника,

- отанізно окрества в контексті збереження і підвищення власної самооцінки

Оцінювальний компонент

- Різне трактування змісту:
- трактують як оцінювання самої організації з боку працівника
- факту свого членства в організації, зокрема у контексті збереження і підвищення власної самооцінки
- Оцінка ситуації завжди емоційно забарвлена, і тому оцінювальний компонент не можна розглядати поза афективного*.
- Безперечний зв'язок оцінювального та афективного компонентів афективного

продемонстрований у дослідженні А. Озилмаз і С. Коч, у якому показано, що ті працівники та керівники громадських та бізнес-організацій, які оцінюють свої організації як такі, що заслуговують на довіру, мають більшу емоційну прихильність до них і виявляють у роботі вищу креативність**

* Ashforth V. E. et al., 2008

** Ozyilmaz A., Koc S., 2022

Потребують емпіричного доведення

компоненти

Ціннісний

відображає суб'єктивну цінність приналежності працівника до організації

Конативний

відображає як практично втілюються організаційні цінності, норми і правила працівником, чим зумовлена актуальна поведінка працівника

Ціннісний компонент

- в дослідженнях звертається увага, що компонент на сенс перебування в організації
- близьким за змістом є поняття центральності, яке описують як усвідомлення працівниками важливості свого членства в організації *
- дослідження показали важливість аналізу ціннісного компоненту у контексті відповідності між індивідуальними потребами працівників та потребами організації **

*Leach C. W. et al., 2008

** Manzi C. et al., 2023

Конативний компонент

- сформованість конативного компоненту є запорукою*:

- зростання продуктивності праці
- зменшення плинності кадрів має практичне значення для політики управління людськими ресурсами**
- можна трактувати як інтегральний підсумком усіх попередніх складових організаційної ідентичності, який виявляється в актуальних діях працівників

* результати досліджень Л. Карамушки, Ф. Урбіні та ін., Н. Гаана та Ю. Шина, К.

Кіма

** Карамушка Л., 2022; Urbini F. et al., 2023; Gaan N., Shin Y., 2023; Kim K. Y., 2023

Складові конструкту O1

Проведений аналіз свідчить про те, що дослідники не дійшли спільної думки стосовно кількості компонентів та їхнього змісту.

Вважаємо доцільним виокремлювати п'ять складових цього конструкту:
Когнітивний - усвідомлення своєї належності до організації в якості її працівника

Афективний - емоційне ставлення до свого членства в організації

Оцінювальний - оцінка організації та власної належності до неї у контексті збереження і підвищення власної самооцінки

Ціннісний - суб'єктивна значущість, важливість членства, прийняття/неприйняття організаційних цінностей

Конативний - організаційна поведінка, готовність індивіда діяти відповідно до інтересів організації

Висновки

1. Немає єдності думок стосовно змісту структурних компонентів ОІ.

Структурні

компоненти описуються в термінах атрибутів і чинників.

На нашу думку, структура організаційної ідентичності стосується компонентів (складових).

цього конструкту, атрибути - це властивості структурних компонентів, які описуються у термінах ознак чи характеристик відповідних компонентів, а чинники - це те, що прямо чи опосередковано впливає на виникнення та розвиток цих ознак чи характеристик.

2. Немає єдності думок стосовно кількості компонентів організаційної ідентичності. На нашу думку, структурна модель організаційної ідентичності особистості має включати такі п'ять компонентів:

КОГНІТИВНИЙ

афективний

оцінювальний ціннісний

конативний

3. Висновок про остаточний перелік компонентів можна буде зробити на основі аналізу факторної моделі організаційної ідентичності, отриманої на основі емпіричного дослідження.

АНАЛІЗ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Партико А.З.

Зміст

1. Мета та актуальність дослідження
2. Емпірично доведені компоненти
3. Компоненти, які потребують емпіричного доведення
4. Складові конструкту Організаційної Ідентичності
5. Висновки

Емпірично доведені компоненти

Когнітивний

включає усвідомлення своєї належності до організації, систему знань про історію організації, напрямки роботи, стратегію розвитку, цінності, норми тощо

Афективний

втілюється у емоційній прихильності до організації та емоційному ставленні до неї

Оцінювальний

різні відтінки змісту:

- трактують як оцінювання самої організації з боку працівника,
- факту свого членства в організації, зокрема у контексті збереження і підвищення власної самооцінки

*Jackson J. W., 2002



Складові конструкту OI

Проведений аналіз свідчить про те, що дослідники не дійшли спільної думки стосовно кількості компонентів та їхнього змісту.
Вважаємо доцільним виокремлювати п'ять складових цього конструкту:

Когнітивний – усвідомлення своєї належності до організації в якості її працівника

Афективний – емоційне ставлення до свого членства в організації

Оцінювальний – оцінка організації та власної належності до неї у контексті збереження і підвищення власної самооцінки

Ціннісний – суб'єктивна значущість, важливість членства, прийняття/неприйняття організаційних цінностей

Конативний – організаційна поведінка, готовність індивіда діяти відповідно до інтересів організації



Висновки

1. Немає єдності думок стосовно **змісту** структурних компонентів OI. Структурні компоненти описуються в термінах атрибутів і чинників. На нашу думку, структура організаційної ідентичності стосується компонентів (складових) цього конструкту, атрибути – це властивості структурних компонентів, які описуються у термінах ознак чи характеристик відповідних компонентів, а чинники – це те, що прямо чи опосередковано впливає на виникнення та розвиток цих ознак чи характеристик.
2. Немає єдності думок стосовно **кількості** компонентів організаційної ідентичності. На нашу думку, структурна модель організаційної ідентичності має включати такі п'ять компонентів:
 - когнітивний
 - афективний
 - оцінювальний
 - ціннісний
 - конативний
3. Висновок про остаточний перелік компонентів можна буде зробити на основі аналізу факторної моделі організаційної ідентичності, отриманої на основі емпіричного дослідження.