

Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

Факультет психологии

Кафедра социальной психологии

Дневная форма получения образования

Психология. Психология предпринимательской деятельности

54 группа

КОНОНЧИК ОКСАНА АНАТОЛЬЕВНА

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Организационная идентичность и оценка сотрудниками  
деятельности руководителя

Допущена к защите протокол № 12  
заседания кафедры социальной  
психологии «7» сентября 2013г

Подпись  зав. кафедрой

Научный руководитель –  
кандидат психологических  
наук, доцент  
Азарёнок Наталья Валерьевна

Минск, 2013

## ОГЛАВЛЕНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ	
1.1. Основные направления изучения организационной идентичности.....	7
1.2. Теоретические подходы к изучению оценки деятельности руководителя.....	13
1.3. Понятие «организация» и типы организационной структуры.....	19
Выводы по главе.....	29
ГЛАВА 2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ОЦЕНКИ СОТРУДНИКАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ	
2.1. Методология и построение исследования.....	31
2.2. Изучение организационной идентичности, организационной идентификации и оценки сотрудниками деятельности руководителя .....	35
2.3. Выявление связи между организационной идентичностью и оценкой сотрудниками деятельности руководителя .....	42
Выводы по главе.....	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	57
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	61

## ВВЕДЕНИЕ

Управление является древнейшей областью человеческой деятельности. Оно существует столько, сколько люди живут и трудятся сообществами. Только благодаря скоординированным действиям люди могли развиваться и создавать огромные материальные и социальные ценности.

До начала XX века управление не считалось самостоятельной областью научного исследования. Однако с появлением книги Фредерика Уинслоу Тейлора "Менеджмент" или "Управление фабрикой" (1911 г.) были выделены основные принципы управленческого труда.

В 20-е годы известный французский инженер, управляющий гигантской добывающей и металлургической компании Анри Файоль предложил последовательную систему принципов менеджмента. Его считают основателем науки "менеджмента". Книга А. Файоля "Основы менеджмента", опубликованная в 20-х гг., стала классической.

Благодаря А. Файолю управление стали считать собой специфической деятельностью. В этой связи возникла особая прикладная междисциплинарная наука — "психология управления".

Неотъемлемым процессом становления работника в организации является процесс организационной идентичности.

Под организационно-психологической идентичностью понимается образование в рамках «Я-концепции» сотрудника, возникающее в результате восприятия им себя в качестве члена организации. В формировании организационно-психологической идентичности выделяются три этапа: этап организационной категоризации, этап организационной идентификации и этап становления организационно-психологической идентичности. На первом этапе, этапе организационной категоризации, в сознании сотрудника происходит формирование когнитивной репрезентации организации, сотрудником которой он является (соответствующей данной организации социальной категории). На втором этапе, этапе организационной идентификации, сотрудник относит себя к социальной категории, соответствующей организации, в сознании сотрудника формируется представление о том, что он принадлежит к организации. И на третьем, заключительном этапе, этапе становления организационно-психологической идентичности, организационно-психологическая идентичность сотрудника, сформировавшаяся в его сознании по прошествии первых двух этапов, претерпевает изменения, заключающиеся в изменениях представлений сотрудника об организации (в изменениях социальной категории, соответствующей организации) [31].

Научный интерес к идентичности как психологическому феномену находил свое отражение в трудах представителей психоанализа (Дж. Боулби, М. Клейн, Ж. Лакан, М. Малер, З. Фрейд, М. Эйнсворд и др.), аналитической психологии (К.Г. Юнг), эго-психологии (Э. Эриксон, Дж. Марсиа и др.), символического интеракционизма (Дж. Г. Мид, П. Монсон, Ч. Кули и др.), когнитивной психологии (Х. Тэджфел, Дж. Тернер и др.), гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс), нарративной психологии (С.К. Герген, Д.П. Макадамс, Т.С. Сарбин и др.), отечественной психологии (Г.М. Андреева, Е.П. Белинская, Н.Л. Иванова, И.С. Кон, Т.Д. Марцинковская, В.С. Мухомина, О.А. Тихомандрицкая, Л.Б. Шнейдер и др.). Наряду с этим анализировались сущностные признаки и способы проявления личностной (Л.В. Антонова, О.В. Беляева, И.В. Иванова, О.В. Ходаковская и др.), социальной (Ю.П. Качанов, О.Н. Козлова, В.Н. Павленко, Т.В. Румянцева, В.А. Ядов и др.), этнической (Н.М. Лебедева, И.Ю. Милославская, Т.Г. Стефаненко и др.), профессиональной (Е.В. Конева, С.Н. Старостин и др.) и половой (С.А. Бутковская, В.Е. Каган, И.С. Клецина, Е.В. Кулаева, Н.Г. Макарова, Т.В. Моисеева и др.) идентичности.

В современной психологии изучаются организационная идентификация (Р. Ван Дик, О.В. Жинкина, Дж. Кэмпбелл, С.А. Липатов, А.В. Ловаков, Ф. Маел, М. Рикетта, Г. Харрис, О.М. Курмистрова, Б. Эшффт и др.) и приверженность (Н. Аллен, Ю. Липпинен, Д. Мейер, Р. Моудэй, Е.В. Сидоренко, Дж. Четмэн и др.); роль автобиографической памяти в структуре идентичности (Е.В. Муркова), проявление идентичности личности в малой группе (А.В. Сидоренков, Н.С. Тришкина) [4].

**Тема исследования:** Организационная идентичность и оценка сотрудниками деятельности руководителя.

**Актуальность исследования:** деятельность организации подразумевает определенные образы построенные и спланированные действия ее сотрудников. Руководителю важно обладать хорошими коммуникативными навыками коммуникативными навыками, учитывать индивидуальные особенности подчиненных для того, чтобы успешно направлять и руководить персоналом на любом малом или крупном предприятии. В свою очередь, важным является то, как сотрудники соотносят себя с организацией. В настоящее время все более популярной становится проблема идентичности работников с организацией, ее целями, ценностями и нормами. От этого может зависеть как производительность труда подчиненного, так и оценка эффективности деятельности руководителя предприятия. Организационная идентификация является одним из этапов формирования организационно-психологической идентичности и тесно связана с остальными этапами данного процесса.

**Цель исследования:** Изучить специфику связи организационной идентичности и оценки сотрудниками деятельности руководителя.

**Задачи:**

- Проанализировать существующие теоретические подходы к проблемам организационной идентичности и оценке сотрудниками деятельности руководителя с целью операционализации данных понятий;
- Обобщить теоретический и эмпирический опыт изучения организационной идентичности и на его основе определить биполярные шкалы семантического дифференциала, направленные на изучение организационной идентичности;
- Изучить организационную идентичность и оценку сотрудниками деятельности руководителя в конкретных организациях Республики Беларусь;
- Провести анализ статистических связей между организационной идентичностью и оценкой сотрудниками деятельности руководителя.

**Объект исследования:** организационная идентичность.

**Предмет исследования:** связь организационной идентичности и оценки сотрудниками деятельности руководителя.

**Методология и методы:** Теоретико-методологическая основа исследования сложилась из положений работ российских и зарубежных ученых в области организационных исследований (Т.Ю. Базаров, Мескон, Р. Дафт) рассматривающих организацию как сложную многоуровневую систему, состоящую из особым образом структурированных, взаимозависимых подсистем;

теории категоризации и социальной идентичности (А. Тэджфел, Дж. Тернер), позволяющей говорить о наличии предубеждения индивидов в пользу своей группы, независимо от ее вида, характера и результатов взаимодействия;

организационной идентичности (С. Липатов), описывающего организационную идентичность как процесс понимания, интерпретации и соотношения организационных ценностей со своей системой ценностей.

работ в области исследования оценки деятельности руководителя (А. Агаджанов, Е.П. Пархимчик), рассматривающих в качестве основного метода осуществления оценки деятельности руководителя, метод «360°».

**Научная новизна и значимость полученных результатов:** состоит в том, что исследование организационной идентичности в нашей республике является малоизученной проблемой. В ходе данной работы будут конкретизированы и расширены научные знания о взаимосвязи организационной идентичности и оценки сотрудниками деятельности руководителя определенных организаций Республики Беларусь.

**Практическая (социальная) значимость полученных результатов:**

данная работа может быть использована менеджерами, руководителями любого звена, кадровыми работниками, студентами и всеми заинтересованными этой проблемой специалистами. Полученные результаты могут быть использованы для выработки и реализации программ, направленных на создание и поддержание у сотрудников организации организационно-психологической идентичности, способствующих эффективному функционированию организации. Материалы исследования могут быть использованы в учебных дисциплинах «Основы менеджмента», «Психология управления», «Организационная психология». Исследование проводится в рамках научно-исследовательской темы кафедры социальной психологии «Социальная идентичность личности в трансформирующемся обществе».

**Гипотеза исследования:** существует связь между организационной идентичностью и оценкой сотрудниками деятельности руководителя.

**Структура и объем курсовой работы:** введение, включающее общую характеристику работы; основная часть, представленная теоретико-аналитической и эмпирической главами; заключение; список использованных источников; приложения.