

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТИ И ОБЩЕСТВА**

МАТЕРИАЛЫ

Международной научно-практической конференции,
посвященной Всемирному дню социальной справедливости

(20 февраля, 2014)

Днепропетровск 2014
«Середняк Т.К.»
2014

РАЗДЕЛ III. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И КОРПОРАТИВНОЕ РАЗВИТИЕ

Азарёнок Н.В.

СВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ СОТРУДНИКАМИ

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.

Следует отметить, что в современной психологии принято отличать понятие «идентификация» от понятия «идентичность». Если под идентичностью вслед за Э. Эриксоном сегодня принято понимать некоторое состояние самоотождествления, то идентификация - это совокупность процессов и механизмов, которые ведут к достижению этого состояния.

Одним из видов социальной идентичности является организационная идентичность.

Альберт и Уеттен сделали одну из первых попыток детального описания понятия «организационная идентичность» [2]. Опираясь на результаты эмпирических исследований, они предположили, что организационная идентичность воплощает характеристики организации, которые ее члены воспринимают как центральные, отличительные и продолжительные во времени.

Организационная идентичность в работах В. Ashforth, F. Mael, M. Hogg, D. Terry, J. Dutton, J. Dukerich, C. Harquail, C. Reade, Т. Базарова, С. Липатова, Д. Соболева также понимается как процесс понимания, интерпретации организационных ценностей и соотнесение организационных ценностей со своей системой ценностей (процесс идентификации) [1].

Деятельность руководителя может оцениваться по множеству параметров: экономические показатели, социологические и психологические характеристики. На основе анализа исследований А. Агашкова и Е.П. Пархимчика были составлены шкалы методики «360°», являющейся универсальным способом оценки сотрудниками профессиональных, деловых и личностных качеств руководителя.

Организационная идентичность измерялась с помощью процедуры семантического дифференциала, состоящего из 15 полярных шкал, построенных с учетом анализа современных исследований проблемы идентичности (Е.Я. Эльяфи, П. Шродт, Л.Б. Шнейдер, А. Кошарного, Р. Ванн ика, А.Н. Занковского, Р. Моудэйя), а организационная идентификация с помощью методики Б. Эшфорта и Ф. Майела.

Выявлены статистически значимые различия (Н-критерий Краскала-Уоллиса, $p\text{-level} < 0,05$) в оценке шкал организационной идентичности в зависимости от уровня оценки профессиональных, деловых и личностных качеств руководителя организации. У подчиненных, оценивающих высоко профессиональные, деловые и личностные качества, а также общий уровень деятельности руководителя, обнаружены более высокие показатели по шкалам «привязанность к организации», «я=группа», «вера в организационные цели», «признание организационных ценностей», «чувство стабильности во времени», «осознание членства в коллективе».

Были обнаружены связи (г) организационной идентификации и организационной идентичности с оценкой деятельности руководителя. Чем выше выражено чувство «Мы», тем выше оценка сотрудником деятельности руководителя. Если сотрудник оценивает организацию и ее членов как целостный механизм, то он рассматривает руководителя как составной элемент этой системы, тем самым, наделяя его определенными качествами и оценивая на высоком уровне его деятельность. Чем выше выражено восприятие критики организации как личной обиды, тем выше оценка сотрудником профессиональных качеств руководителя. Сотрудник, остро переживающий критику организации как личную обиду, считает, что критикуя организацию, люди оскорбляют и его, и организацию, и профессионализм (профессиональные качества) руководителя. Чем выше осознание соотношения «Я=группа», тем выше оценка сотрудником личностных качеств руководителя. Сотрудник, четко знающий свою позицию в организации, коллективе, будет выше оценивать личностные качества руководителя. Чем выше признание организационных ценностей, тем выше оценка сотрудником деятельности руководителя. Сотрудник отождествляет ценности организации со своими ценностями: достижение успеха организацией становится для него личной целью, которую он стремится достичь. Чем выше признание организационных ценностей, тем выше оценка сотрудником деловых качеств руководителя. Признание ценностей может происходить исходя из доверия к деловым качествам руководителя. Чем выше оценка профессиональных качеств руководителя, тем выше желание сотрудника длительно работать. Сотрудник, который высоко оценивает профессиональные качества своего руководителя, более комфортно чувствует себя в организации, в коллективе, на рабочем месте, стремится и хочет длительно и качественно работать. Чем выше вера в организационные цели, тем выше оценка сотрудником профессиональных качеств руководителя. Стремясь достичь их, сотрудник будет ориентироваться на руководителя, который является человеком, ведущим остальных работников к достижению целей организации.

Таким образом, организационная идентичность сотрудников связана с оценкой деятельности руководителя. Эта связь не так заметна, но она есть и это необходимо учитывать при анализе деятельности, как всей организации, так и ее руководителя.

Литература:

1. Максименко, А.А. Понятие «идентичность» в теориях управления: ценностно-ориентированный подход / А.А. Максименко// Ярославский педагогический вестник. - 2010. - №3. - С.117-125.
2. Albert, S., Whetten, D.A. Organizational identity/S. Albert, D.A. Whetten// Research in organizational behavior. - 1985. - Vol. 7. - p.263-295.