



Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»

Факультет психологии

Студенческое научное общество «Инсайт»

Первичная организация Общественного объединения
«Белорусский республиканский союз молодежи» БГПУ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

*Материалы XIII Международной
студенческой научно-практической конференции*

г. Минск, 11 апреля 2013 г.

Научное электронное издание локального распространения



Минск 2013

УДК 159.9
ББК 88.3
Т338

Издается по решению редакционно-издательского совета БГПУ

Редколлегия:

доктор психологических наук, профессор Л.А. Пергаменщик;
доктор психологических наук, профессор Л.Н. Рожина;
доктор психологических наук, профессор Г.В. Лосик;
кандидат психологических наук, доцент С.В. Сивуха;
кандидат психологических наук, доцент Н.П. Радчилова;
кандидат психологических наук, доцент Н.В. Азарёнок;
кандидат психологических наук, доцент В.И. Слепкова;
кандидат психологических наук, доцент С.С. Гончарова

Т338 **Теоретические и прикладные проблемы современной психологии** : материалы XIII Междунар. студ. науч.-практ. конф., г. Минск, 11 апр. 2013 г. / Бел. гос. пед. ун-т им. М. Танка ; редкол. : Л.А. Пергаменщик, Л.Н. Рожина, Г.В. Лосик и др. – Минск : БГПУ, 2013.

ISBN 978-985-541-142-1

В сборник включены материалы исследований студентов ведущих вузов Республики Беларусь и СНГ. Рассматриваются вопросы современной общей и педагогической психологии, психологии развития и психологии семьи, кризисной и организационной психологии, социальной и клинической психологии.

Адресуется студентам, аспирантам, преподавателям и всем интересующимся современными проблемами психологии.

УДК 159.9
ББК 88.3

ISBN 978-985-541-142-1

© БГПУ, 2013

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И ОЦЕНКА СОТРУДНИКАМИ РУКОВОДИТЕЛЯ

**О.А. Конончик, 5 курс, факультет психологии, БГПУ
Научный руководитель: Н.В. Азарёнок,
кандидат психологических наук, доцент**

Деятельность организации подразумевает определенным образом построенные и спланированные действия ее сотрудников. Руководителю важно обладать хорошими коммуникативными навыками, учитывать индивидуальные особенности подчиненных для того, чтобы успешно направлять и руководить персоналом на любом малом или крупном предприятии.

В свою очередь, важно, 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.

Впервые глубокую научную проработку понятия «идентичность» провел Э. Эриксон. С его точки зрения идентичность рассматривается как некая структура, состоящая из определенных элементов, переживаемая субъективно как чувство тождественности и непрерывности собственной личности при восприятии других людей, признающих это тождество и непрерывность. Чувство идентичности сопровождается ощущением целенаправленности и осмысленности собственной жизни и уверенности во внешнем одобрении [2].

Среди отечественных исследователей, обращающих внимание в своих исследованиях на этот феномен, можно отметить И.С. Кона (идентичность как динамический конструкт), Л.С. Выготского (идентичность как культурно-исторический продукт), Б.Г. Ананьева и В.А. Ядова (идентичность как многоуровневая и многокомпонентная структура). На западе классиками исследования идентичности считаются Дж. Тернер и А. Тэджфел (идентичность и самокатегоризация), И. Гофман и Дж. Мид (интеракционизм), М. Заваллони и С. Московиси (идентичность и аттитюды), У. Бек, Э. Гидденс (ускользающая идентичность). Не менее важны работы Ч. Кули, Х. Маркус, А. Маслоу, К. Роджерса, Т. Хиггинса, К. Хорни.

В современной литературе по психологии выделяются два основных вида идентичности: личностная (персональная) и социальная. Вопрос о соотношении этих двух понятий является очень сложным, так как, с одной стороны, это два различных вида идентичности, с другой – личностная идентичность сопровождает представления человека о групповой принадлежности, и в этом смысле является необходимым элементом социальной идентичности. В большинстве исследований личностный аспект часто воспринимается как вторичный по отношению к социальному, отмечается, что идентичность социальна по происхождению, так как формируется в результате взаимодействия с людьми.

Благодаря работам Г. Тэджфела и его последователей социальные аспекты идентичности получили в психологической литературе относительно самостоятельный статус.

Традиционные для современной психологии трактовки личностной идентичности как набора характеристик, отличающих данного человека от других людей, и социальной идентичности как результата осознания своей групповой принадлежности с принятием типичных для этой группы черт предполагает противопоставление этих аспектов идентичности. Именно эта идея получила отражение в работах основоположника теории социальной идентичности Г. Тэджфела, который противопоставил актуализацию личностной и социальной идентичности как полюсы социально-поведенческого континуума. Он предполагал, что для достижения позитивной самооценки человек может использовать либо межгрупповые, либо межличностные формы взаимодействия, в зависимости от того, какой способ является наиболее быстрым (и, соответственно, социальную или личностную идентичность), которые, таким образом, становятся противоположными друг другу [4].

Социальная идентичность – это часть Я-концепции (представлений человека о себе), определяемая групповой принадлежностью, рассматриваемой как «представление индивида о себе, происхождение которого обусловлено знанием о его членстве в социальной группе (или группах), а также ценностью и эмоциональной значимостью, придаваемыми этому членству» [6].

Следует отметить, что в современной психологии принято отличать понятие «идентификация» от понятия «идентичность». Если под идентичностью вслед за Э. Эриксеном сегодня принято понимать некоторое состояние самоотождествления, то идентификация – это совокупность процессов и механизмов, которые ведут к достижению этого состояния [4].

Тэджфел и Тэрнер перенесли акценты на процесс социальной идентификации и на результат его – социальную идентичность, понимаемую ими как результат множественной системы социальных идентификаций, сделав его главным объяснительным принципом социального поведения и межгруппового взаимодействия [1].

Одним из видов социальной идентичности является организационная идентичность. Альберт и Уеттен сделали одну из первых попыток детального описания понятия «организационная идентичность» [5]. Опираясь на результаты эмпирических исследований, они предположили, что организационная идентичность воплощает характеристики организации, которые ее члены воспринимают как центральные, отличительные и продолжительные во времени [6].

Организационная идентичность в работах В. Ashforth, Б. Mael, М. Hogg, D. Terry, J. Dutton, J. Dukerich, С. Harquail, С. 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) [3].

Таким образом, в своем исследовании мы придерживаемся следующего понимания изучаемого феномена. Организационная идентичность – это процесс понимания и интерпретации организационных ценностей и соотнесение организационных ценностей со своей системой ценностей. Организационная идентичность определена как самоотождествление сотрудника с организацией, проявляющееся в его безграничной привязанности к организации. В основе организационной идентичности лежит самокатегоризация сотрудника как члена организации или группы внутри организации.

На основании теоретического анализа литературы были выделены критерии оценки руководителя сотрудниками, которые использованы в диагностическом материале исследования.

Исследование проводится в рамках научно-исследовательской темы кафедры социальной психологии «Социальная идентичность личности в трансформирующемся обществе».

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеев, В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеева. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 240 с.

2. Антонова, И.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии [Электронный ресурс] / И.В. Антонова // Вопросы психологии. – 1996. – Режим доступа: http://www.voppsy.ru/journals_all/issues/1996/961/961131.htm. – Дата доступа: 19.02.2013

3. Максименко, А.А. Понятие «идентичность» в теориях управления: ценностно-ориентированный подход / А.А. Максименко // Ярославский педагогический вестник. – 2010. – № 3.

4. Микляева, А.В. Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования / А.В. Микляева, П.В. Румянцева.

5. Тэрнер, Дж.С. Социальная идентичность, самокатегоризация и группа / Дж. С. Тэрнер, П.Дж. Оукс, С.А. Хэслем, В. Дэвид // Иностранная психология. – 1994. – Т. 2. – № 2. – С. 8–17.

6. Albert, S. Organizational identity / S. Albert, D. A. Whetten // Research in organizational behavior. – 1985. – Vol. 7. – P. 263–295.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

Научное издание

Теоретические и прикладные проблемы современной психологии

*Материалы XIII Международной
студенческой научно-практической конференции
г. Минск, 11 апреля 2013 г.*

*Авторы несут ответственность за достоверность информации,
цитат и прочих сведений.*

Качество иллюстраций соответствует качеству представленных оригиналов

*Корректор Н.И. Смолич
Техническое редактирование и компьютерная верстка Е.В. Мазовка*

Гарнитура Ариал. 1,38 Mb. Тираж 5 электрон. экз. Заказ 257.

Издатель:

*Учреждение образования «Белорусский государственный
педагогический университет имени Максима Танка».*

ЛИ № 02330/0494368 от 16.03.09.

Ул. Советская, 18, 220030, Минск.

<http://izdat.bspu.unibel.by/>