

### АДАПТАЦІЯ УКРАЇНОМОВНОЇ ВЕРСІЇ МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

*У статті обґрунтовано актуальність вивчення феномену організаційної ідентичності та висвітлено значення формування цього конструкту як для працівника, так і для організації.*

*Мета дослідження – адаптація україномовної версії методики діагностики організаційної ідентичності А.В. Ловакова. Основними шкалами опитувальника є «Самокатегоризація», «Валентність», «Емоційна прив'язаність» та «Прийняття цілей і цінностей установи». Після оцінки концептуальної еквівалентності та філологічної експертизи перекладу методика апробувалась у групі 66 осіб, працівників приватного підприємства. Загальна дискримінативність тесту та його шкал була підтверджена за допомогою коефіцієнта дельта Фергюсона. Аналіз надійності за методом тест-ретест не виявив суттєвих відмінностей між результатами базисного та повторного тестування; величини показників  $r_{1/2}$ , Спірмена-Брауна та Рюлона свідчать про високий рівень внутрішньої узгодженості опитувальника. Конвергентна валідність методики підтверджена високим рівнем кореляції з графічною шкалою оцінки організаційної ідентичності. Здійснена перевірка психометричних характеристик запропонованого варіанту методики, створеної на основі чотирьохкомпонентної моделі організаційної ідентичності, свідчить про допустимість її використання для діагностики цього особистісного конструкту. Джерел – 2.*

**Ключові слова:** організаційна ідентичність, адаптація, дискримінативність, валідність, надійність.

**Постановка проблеми.** Сучасні тенденції розвитку світової економіки зумовлюють позиціонування людського капіталу організацій як державного так і приватного сектору у якості одного із ключових інструментів для забезпечення ефективності їхнього функціонування. Відтак, загострюється потреба у ґрунтовному та всебічному дослідженні психологічних конструктів, що відображають особливості відносин у системі «організація-працівник» з метою їх оптимізації. За таких умов стрімко зростає науковий інтерес до конструкту організаційної ідентичності як результату усвідомлення членства в трудовому колективі, емоційної прив'язаності до нього та прийняття його цінностей і цілей на рівні поведінки.

Ідентифікація з організацією опосередковує розвиток самосвідомості особистості та процеси її самоактуалізації. «Бути причетним до соціальної діяльності організації – не просто факт пасивної належності, а й активної участі у втіленні її цілей, свідомого засвоєння норм, ідентифікації цінностей. Певна річ, що в такому значенні сама причетність набуває складних ментальних форм неповторного та самоцінного виду духовного ставлення суб'єкта до соціальної дійсності. Належність саме до цієї, а не будь-якої іншої установи стає провідним фактором у регуляції стосунків, розвитку ініціативи та відповідальності» [1, 332].

Таким чином, організаційна ідентичність має не лише велике суб'єктивне значення для працівника, відображає приналежність індивіда до певної професійної спільноти, а й виступає інструментом, що забезпечує ефективну життєдіяльність організації, її смислове відокремлення від аналогічних установ, що, водночас, призводить до актуалізації потреби в її діагностиці.

Попри очевидну практичну значущість діагностики особливостей та рівня сформованості організаційної ідентичності у працівника аналіз вітчизняних досліджень цього особистісного утворення вказує на відсутність надійних та валідних методичних інструментів. Зокрема, для вивчення організаційної ідентичності застосовуються переклади іноземних методик, що зазвичай спрямовані на аналіз окремих аспектів цього феномену, а не на комплексне дослідження його складових, відтак, їх конструктивна та змістова валідність все частіше піддається критиці.

За таких умов особливої уваги, на наш погляд, заслуговує опитувальна методика, запропонована російським вченим А.В. Ловаковим, що ґрунтується на диференціації чотирьох компонентів організаційної ідентичності:

1. Самокатегоризації – усвідомлення працівником власної приналежності до організації внаслідок формальної та неформальної комунікації зі співробітниками, а також отримання інформації про образ установи поза її межами.

2. Емоційної прив'язаності, що виявляється у рівні емоційної прихильності до організації, сприйнятті її успіхів і невдач як власних та розвивається при відчутті власної значущості на основі організаційної підтримки.

3. Прийняття цілей та цінностей – інтерналізація індивідом організаційних характеристик, включення їх у Я-концепцію.

4. Валентність ідентифікації – позитивна або негативна оцінка працівником приналежності до установи, що визначається у взаємовідносинах з іншими соціальними групами шляхом соціального порівняння значущих для індивіда характеристик.

Запропонована методика містить 12 тверджень, що належать до чотирьох вказаних компонентів. Кожне з тверджень досліджуваному необхідно оцінити за семибальною шкалою Лайкерта: від 1 (повністю не згоден) до 7 (повністю згоден). Мірою вираженості кожного з компонентів є середнє арифметичне значення оцінок, присвоєних твердженням, що характеризують компоненти. Також передбачено виявлення загального рівня сформованості організаційної ідентичності шляхом розрахунку середнього арифметичного значення балів за кожною з частин опитувальника.

**Мета** нашої роботи – україномовний переклад методики діагностики організаційної ідентичності А.В. Ловакова з подальшою оцінкою його головних психометричних властивостей.

**Виклад основного матеріалу та результатів дослідження.** Для досягнення встановленої мети було сплановано дослідження, яке містило кілька послідовних етапів:

1. Підготовка попереднього перекладу тверджень опитувальника з врахуванням семантичних особливостей української мови;

2. Редагування та експертна оцінка концептуальної еквівалентності отриманого варіанту діагностичного інструментарію філологами та психологами, які мають досвід практичної роботи з особистісними опитувальниками. За результатами порівняння першоджерела та перекладу були зроблені несуттєві зміни в останній та визначено остаточний варіант.

3. Оцінка психометричних властивостей опитувальної методики (дискримінативність пунктів, надійність за критерієм внутрішньої узгодженості, ретестова надійність, валідність).

Статистична обробка отриманих результатів здійснювалась за допомогою програмного забезпечення SPSS 15.0, Microsoft Excel XP. Для кінцевих висновків використовувались лише значущі показники.

Вибірку для адаптації методики склали 66 осіб, працівників Волинської філії ТзОВ «Золотий Екватор». Серед них 29 чоловіків та 27 жінок.

На основі результатів дослідження за кожною шкалою було розраховано середнє арифметичне значення (М), середнє квадратичне відхилення ( $\sigma$ ), моду та медіану (див табл. 1).

Таблиця 1

**Показники середнього арифметичного та середнього квадратичного відхилення за шкалами**

Шкала	М	$\sigma$	Мода	Медіана
Самокатегоризація	11,87	3,33	12	12
Валентність	12,62	3,64	12	12
Емоційна прив'язаність	11,81	3,64	12	12
Прийняття цілей та цінностей	11,6	3,53	11	11
Загальна ідентичність	47,92	13,36	45	47,5

Отримані дані дають змогу зробити припущення щодо нормального типу розподілу отриманих балів, при якому більшість варіант діагностованої ознаки знаходиться в межах  $M \pm 3 \sigma$ , а крайні значення – найменше та найбільше – трапляються рідко.

З метою перевірки припущення щодо нормального розподілу сумарних балів за шкалами було використано критерій Шапіро-Вілка W, який серед аналогів вважається найпотужнішим (табл. 2).

Таблиця 2

**Показники за критерієм Шапіро-Вілка W**

Шкала	Шапіро-Вілка W
Самокатегоризація	0,151
Валентність	0,203
Емоційна прив'язаність	0,168
Розподіл цілей та цінностей	0,119
Загальна ідентичність	0,190

Примітка: порогове значення коефіцієнта кореляції - ( $p < 0,05$ );

Таким чином, статистичні висновки ( $P = 0,151$ ;  $P = 0,203$ ;  $P = 0,168$ ;  $P = 0,119$ ;  $P = 0,190 > 0,05$ ) свідчать про відсутність підстав вважати розподіл таким, що відрізняється від нормального закону.

Про відповідність отриманих даних за шкалами нормальному типу розподілу свідчать і розраховані коефіцієнти асиметрії та ексцесу, оскільки вони не перевищують критичних значень (див. табл. 3).

Таблиця 3

**Коефіцієнти асиметрії та ексцесу за шкалами**

Шкала	Асиметрія (As)	Екссес (E)
Самокатегоризація	0,08	0,04
Валентність	0,22	-0,36
Емоційна прив'язаність	0,14	-0,34
Розподіл цілей та цінностей	0,14	0,42
Загальна ідентичність	0,14	0,04

А факт < 0,52 (p – 0,05); А факт < 0,68 (p – 0,01).  
 Е факт < 0,94 (p – 0,05); Е факт < 1,25 (p – 0,05);

Розподіл балів за законом Гауса дає змогу використовувати параметричні методи для подальших статистичних розрахунків.

Дискримінативність пунктів тесту, тобто здатність його завдань розрізняти досліджуваних із високими та низькими показниками за діагностованим параметром, було розраховано за допомогою коефіцієнту кореляції Пірсона (див. табл. 4).

Таблиця 4

**Показники дискримінативності завдань тесту**

№ завдання	Дискримінативність			
	Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4
1	0,72	0,88	0,82	0,84
2	0,84	0,74	0,85	0,86
3	0,84	0,79	0,77	0,83

Примітка: порогове значення коефіцієнта кореляції - (p<0,05);

Аналіз отриманих даних виявив, що всі пункти опитувальника мають значущість не нижче 5 %.

З метою визначення здатності шкал та методики загалом диференціювати досліджуваних відносно максимального та мінімального значення тесту на цьому етапі також було використано показник дельта Фергюсона (див. табл. 5)

Таблиця 5

**Показник дельта Фергюсона за шкалами**

	Загальний показник	Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4
Дельта Фергюсона	0,97	0,89	0,92	0,9	0,9

Оскільки показник дельта Фергюсона набуває максимального значення при рівномірному (прямокутному) розподілі (d = 1), можемо зробити висновки щодо високого рівня дискримінативності методики.

Для перевірки стабільності діагностованих ознак був застосований метод «тест-ретест». Проміжок між первинним та вторинним пред'явленням досліджуваним стимульним матеріалом склав 3 тижні.

Оцінка надійності шкал опитувальника за критерієм внутрішньої стійкості здійснювалась за такими показниками:

- коефіцієнт кореляції між балами, отриманими між першим та повторним тестуванням за кожним пунктом;

- середні значення та середньоквадратичні відхилення, отримані на першому і другому етапах тестування за всіма пунктами опитувальника, а також за загальними показниками шкал.

Проведений аналіз виявив наявність статистично значущої позитивної кореляції між початковим балом та балом, отриманим в результаті повторної діагностики за всіма шкалами, а також за інтегрованим показником опитувальника. Результати кореляційного аналізу представлені у таблиці 6.

Таблиця 6

**Коефіцієнт надійності за критерієм внутрішньої узгодженості шкал опитувальника при першому і повторному тестуванні**

	Загальний показник	Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4
Коефіцієнт кореляції	0,96	0,88	0,88	0,88	0,87

Примітка: \*P < 0,05\*; \*\*P < 0,01; \*\*\*P < 0,01

Таким чином, отримані у процесі двох етапів тестування дані відповідають існуючим психометричним вимогам і свідчать про стійкість результатів при повторному вимірюванні характеристики.

Для визначення внутрішньої узгодженості опитувальника проведено аналіз пунктів, що передбачає статистичну перевірку діагностичної придатності кожного з тверджень методики. Даний аналіз здійснювався за допомогою:

- методу розщеплення матриці за парними та непарними номерами завдань із подальшим розрахунком лінійної кореляції  $r_{1/2}$  між двома сукупностями сумарних балів;
- показника Спірмена-Брауна ( $\rho_{\text{Сп-Бр}}$ );
- показника Рюлона ( $\rho_{\text{Рюл}}$ ).

Отримані значення подано у таблиці 7.

Таблиця 7

**Показники надійності опитувальника за критерієм внутрішньої узгодженості**

Показники надійності		
$r_{1/2}$	Спірмена-Брауна ( $\rho_{\text{Сп-Бр}}$ )	Рюлона ( $\rho_{\text{Рюл}}$ )
0,88	0,94	0,93

Отже, дані свідчать про те, що завдання шкал є достатньо однорідними, що підтверджується і результатами кореляційного аналізу кожного пункту шкали з кінцевим показником. Відтак, отримані значення свідчать про задовільну надійність.

Наступним етапом нашого дослідження була перевірка конвергентної валідності методики, тобто, визначення величини взаємозв'язку показників одного тесту з показниками іншого, який спрямований на вимірювання того ж психічного явища. Так, з цією метою досліджуваним була запропонована графічна шкала прямої оцінки організаційної ідентичності (див. рис. 1), яка

володіє достатнім рівнем ретестової надійності, конвергентної та конструктної валідності.

Я      Організація

- |   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
| 1 |    | Далеко один від одного              |
| 2 |    | Близько, але окремо один від одного |
| 3 |    | Дуже низький рівень взаємодії       |
| 4 |   | Низький рівень взаємодії            |
| 5 |  | Помірна взаємодія                   |
| 6 |  | Тісна взаємодія                     |
| 7 |  | Дуже тісна взаємодія                |
| 8 |  | Я і організація є одним цілим       |

### Рис. 1. Графічна шкала прямої оцінки організаційної ідентичності

Теоретично сформульоване припущення щодо зв'язку шкал опитувальника з діагностичними параметрами графічної шкали оцінки організаційної ідентичності перевірялось за допомогою кореляційного аналізу, результати якого представлено у таблиці 8.

Таблиця 8

Показники конвергентної валідності опитувальника					
	Загальний показник	Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4
Графічна шкала	0,72	0,67	0,66	0,65	0,73

Примітка: порогове значення коефіцієнта кореляції - ( $p < 0,05$ );

Як видно із таблиці, гіпотеза підтвердилась. Підтвердження нашого припущення вказує на те, що опитувальник вимірює саме ті параметри, для яких він призначений, відтак, володіє достатнім рівнем конвергентної валідності.

**Висновки.** Адаптована на українську мову опитувальна методика успішно пройшла перевірку за низкою психометричних характеристик: дискримінативності, внутрішньої узгодженості, ретестової надійності та конвергентної валідності. Відтак, її можна рекомендувати як надійний психодіагностичний інструмент для дослідження особливостей організаційної ідентичності працівника, зокрема, її структурних компонентів: самокатегоризації, валентності, емоційної прив'язаності та прийняття цілей і цінностей організації.

#### Література

1. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций: [моногр.] / В.П. Казмиренко — К.: МЗУУП, 1993.— 384 с.
2. Ловаков А.В. Разработка и апробация методики диагностики организационной идентификации / А.В.Ловаков // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 7. № 4. С. 108 – 116.

#### References

1. Kazmirenko V.P. Socialnaja psihologija organizacij: [monogr.] / V.P. Kazmirenko – K.:MZUUP, 1993. – 384 s.
2. Lovakov A.V. Rozrabotka i aprobacija metodiki diagnostiki organizacionnoj identifikacii / A.V. Lovakov // Psihologija. Gurnal Viszey szkoli ekonomiki. 2010. T. 7. № 4. С. 108 – 116.

#### Фролова Е.В.

#### Адаптация украиноязычной версии методики диагностики организационной идентификации

*В статье обоснована актуальность изучения феномена организационной идентичности и освещено значение формирования этого конструкта как для работника, так и для организации.*

*Цель исследования - адаптация русскоязычной версии методики диагностики организационной идентификации А.В. Ловакова. Основными шкалами опросника являются «Самокатегоризация», «Валентность», «Эмоциональная привязанность» и «Расделение целей и ценностей учреждения». После оценки концептуальной эквивалентности и филологической экспертизы перевода методика апробировалась в группе 66 человек,*

робітників частного підприємства. Обща дискримінативність тесту і його шкали була підтверджена з допомогою коефіцієнта дельта Фергюсона. Аналіз надійності методом тест-ретест не виявив суттєвих відмінностей між результатами базисного і повторного тестування; величини показателів  $r1/2$ , Спірмена-Брауна і Рюлона свідчать про високий рівень внутрішньої узгодженості опросника. Конвергентна валідність методики підтверджена високим рівнем кореляції з графічною шкалою оцінки організаційної ідентифікації. Осуществлена перевірка психометричних характеристик російськомовного варіанта методики, створеної на основі чотирикомпонентної моделі організаційної ідентичності, свідчить про допустимість її використання для діагностики цього особистісного конструкту. Джерело – 2.

**Ключові слова:** організаційна ідентичність, адаптація, дискримінативність, валідність, надійність.

**Frolova E.V.**

#### **Adaptation of Ukrainian-language version of method of diagnostics of organizational authentication**

*The article specifies the actuality the organizational identity phenomenon research. It explains the importance of the construct formation both for an employee and his organization.*

*The object of the study is to adapt Ukrainian language version of the A. V. Lovakov's organizational identity diagnosis methodology. Key scales of the questionnaire are Self Categorization, Valency, Emotional Affection and the Distribution of Goals and Values of the Organization. As soon as the evaluation of the conceptual equivalence and the translation philological expertise had been done, the methodology was tested within the group of 66 people, who were private enterprise employees. The general test discriminativeness as far as the discriminativeness of its scales was confirmed with a help of delta Ferguson coefficient. The reliability analysis, which had been conducted according to test-retest method, did not identified meaningful differences between the results of basic and repeated testing. The value of  $r1/2$ , Spirmen-Brown and Rulon indexes proved the high level of internal consistency of the questionnaire. The convergent validity of the methodology was confirmed by the high level of correlation with the evaluative graphic scale of the organizational identity. The verification of psychometrical characteristics of the offered methodology, created on the four-components organizational identity model, affirms the possibility of its use for the diagnosis of that individual construct. Sources – 2.*

**Key words:** organizational identity, adaptation, discriminativeness, validity, reliability.

**Фролова Олена Вікторівна** – аспірант кафедри загальної та соціальної психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.

УДК 316:159.922.8

*Харченко В.Є.*

#### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДЕЗАДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ ТА МЕХАНІЗМІВ ЇХНЬОГО САМОЗАХИСТУ**

*В статті проводиться теоретичний аналіз особливостей дезадаптивної поведінки підлітків та механізмів їхнього самозахисту на основі сучасних психологічних досліджень. Розкривається сутність понять «девіантної поведінки» підлітків. Виділено та охарактеризовано фактори, що обумовлюють генезис девіантної поведінки. Досліджуються соціально-психологічні причини та особливості девіантної поведінки підлітків та механізмів їхнього самозахисту. Джерел – 11.*

**Ключові слова:** важковихованість, девіантна поведінка, девіантність особистості, зовнішні та внутрішні причини девіантної поведінки, механізми самозахисту особистості, педагогічна занедбаність, підлітковий вік, психологічні причини та особливості девіантної поведінки підлітків, соціальна ідентичність, чинники, які обумовлюють девіантну поведінку, ціннісно – мотиваційна сфера особистості, емоційна депривація.