Факультет психологии

Кафедра организационной психологии

Курсовая работа

на тему:

**«Проблема соотношения организационной идентификации и организационной приверженности»**

Москва, 2009

**Содержание**

Введение

1. Соотношение понятий идентификации и приверженности в организации

1.1 Определение понятия «приверженность»

1.2 Определение понятия «идентификация»

2. Общие черты и различия в понятиях организационной идентификации и приверженности к организации

2.1 Общие черты в понятиях организационной идентификации и приверженности к организации

2.2 Различия в понятиях организационной идентификации и приверженности к организации

3. Методики исследования Приверженности и Идентификации

3.1 Методики, направленные на исследование приверженности к организации

3.2 Методики, направленные на исследование идентификации с организацией. Исследование взаимосвязи организационной приверженности и организационной идентификации

Заключение

Приложения

**Введение**

Идентификация и приверженность сотрудников с организацией – весьма актуальная проблема в организационной психологии, как с теоретической, так и с практической точки зрения.

Практическая значимость данной проблемы заключается в том, что «на протяжении всей жизни человек сталкивается с различными организациями, такими как родильный дом, детский сад, больница, школа, после окончания которой человек сталкивается с еще большим количеством организаций – это могут быть различные высшие учебные заведения, колледжи, за которыми, вероятнее всего, следует работа, так же, на протяжении всей жизни мы имеем непосредственный контакт с такими организациями, как банки, магазины, армия, милиция, различные системы социального обеспечения и здравоохранения. Из этого напрашивается вывод о том, что в современном мире организации занимают центральное место в жизни человека и оказывают на него огромное влияние» [6,с.122].

Не менее важным является тот факт, что в системе научного знания не существует единой точки зрения в вопросе связи идентификации и приверженности с организацией. С этой точки зрения, проблема взаимосвязи данных феноменов несет в себе теоретическую значимость, так как на данном этапе развития научного знания она занимает важное место и разрабатывается многими учеными. В нашем исследовании данная проблема, так же, занимает центральное место.

В качестве объекта нашего исследования будет выступать индивид, работающий в организации.

В качестве предмета нашего исследования будет выступать детальное изучение поведения сотрудника относительно организации в зависимости от условий, которые она ему предоставляет.

Цель данной работы состоит в изучении взаимосвязи организационной приверженности и организационно идентификации.

Задачи, поставленные перед данной работой:

1) описать и проанализировать основные понятия и подходы к феноменам организационной приверженности и организационной идентификации;

2) исследовать основные методики, направленные на изучение данных конструктов и выбрать те, которые будут использованы в эмпирическом исследовании;

3) проанализировать полученные результаты исследования с последующем их обобщением и интерпретацией.

Основным критерием при изучении взаимосвязи организации и сотрудников, работающих в ней, является приверженность, которая описывает их психологическое состояние, связанное с желанием или нежеланием оставаться членом данной организации. А для того, чтобы более подробно понять такую связь, используется понятие идентификации, как критически важной переменной, которая влияет на желание сотрудников быть членами организации.

Исходя из этого можно выдвинуть следующую гипотезу: организационная приверженность и организационная идентификация связаны и являются пересекающимися конструктами.

Метод, который будет применен в исследовании проблемы соотношения феноменов состоит из эмпирического сбора данных двух методик с их последующим корреляционным анализом. Для выявления уровня идентификации с организацией мы использовали модифицированный опросник Б. Эшфорта и Ф. Маела [15,с.25].

А для выявления уровня приверженности персонала к организации нами использовались опросники Л. Портера и Дж. Мейера и Н. Ален.

**1. Соотношение понятий идентификации и приверженности в организации**

За последние десятилетия положение многих организаций в России очень изменилось. Они стали обладать гораздо большей самостоятельностью в экономической сфере, в соответствии с чем увеличилась и ответственность этих организаций за результаты своей деятельности. Наряду с этим, изменились и требования, относящиеся к самой структуре деятельности организации – построение и функционирование ее систем и непосредственное управление в ней. В современных условиях все большее значение приобретает решение вопросов, которые напрямую связаны с управлением персоналом, что является основным ресурсом, который определяет успешность организации, поэтому изучение проблемы идентификации работника ней является весьма значимым.

С.А. Липатов пишет, что «лояльные и преданные сотрудники наряду с грамотным менеджментом, удачной маркетинговой стратегией и качественным товаром или услугой являются основой процветания компании» [7,с.142].

Организация в соответствии со своими целями, структурой и технологией работы предполагает взять работника, который обладает соответствующими квалификационными, а также личностными характеристиками, для выполнения определенной работы, достигая требуемого результата, и соответствующего этому вознаграждения. Наряду с этим, успешность работы организации, так же зависит и от того, насколько работник разделяет ее основные ценности, отстаивает интересы компании, а так же, очень важным является хорошие взаимоотношения с коллегами. Все это говорит нам о том, что вхождение человека в организацию влечет за собой несколько проблем - адаптация к новому месту работы и окружению, обучение, формирования привязанности к организации и организационной идентичности. Таким образом, эффективная работа организации возможна лишь при условии того, что все эти проблемы будут успешно преодолены, а правильно организованный процесс вхождения человека в организацию приводит к тому, что у него появляются чувство ответственности за дела организации и устойчивые внутренние обязательства по отношению к ней.[6,с.123] То есть, необходимо рассматривать организацию и индивида в этой организации с точки зрения взаимного соответствия, и чем оно больше, тем более эффективно их взаимодействие, которое описывается такими понятиями как идентификация и приверженность.

Итак, попытаемся соотнести и проинтерпретировать эти понятия. В зарубежной организационной психологии уже более тридцати лет изучают связь приверженности организации и феномен идентификации работника с организацией. Но, несмотря на это, исследователи до сих пор не могут прийти к единому мнению. В 1970-х годах Л. Портер и его коллеги предложили рассматривать идентификацию как компонент приверженности к организации. Позднее некоторые авторы стали понимать понятия организационной идентификации и организационной приверженности как схожие и практически синонимичные. Несмотря на это, другие исследователи рассматривают организационную идентификацию в качестве составляющей организационной приверженности. Но безусловно то, что понятия «идентификация» и «приверженность организации» родственны. Итак, рассмотрим подробнее и проанализируем какие различия и общие черты характерны для этих двух концептов. И, прежде всего, попытаемся дать определения этим понятиям.

**1.1 Определение понятия «приверженность»**

Одно из наиболее распространенных в западной научной литературе определений приверженности в рамках установочного подхода принадлежит Лиману Портеру (Lyman Porter) и его коллегам. Авторы определяют ее как «готовность сотрудника прилагать большие усилия в интересах организации, большое желание оставаться в данной компании, принятие основных ее целей и ценностей»[7,с.145]

* «приверженность - это состояние, при котором человек становится привязанным к убеждениям, которые поддерживают его действия и собственную вовлеченность»[5,с.208]. В привязывании человека к своим действиям важны три характеристики поведения: проявленность действий, степень необратимости результатов и степень добровольности совершения действий. Степень приверженности, которая важна для обеспечения поддержки организационных целей и интересов, можно повысить за счет участия работников в принятии решений о конкретных действиях.
* В другой работе приверженность определяется как «состояние, в котором человек идентифицирует себя с организацией и ее целями и желает поддержать принадлежность к ней, чтобы облегчить достижение этих целей».[5,с.186]

Степень выраженности приверженности рассматривается многими исследователями как мера идентификации человека с компанией, вовлеченности в ее деятельность. Она включает в себя:

1) силу убежденности и принятия целей и ценностей компании;

2) степень готовности проявлять значительные усилия от ее имени;

3) силу желания поддерживать принадлежность к компании.

Р.Т. Моудей, Л.В. Портер и Р.М. Стирс рассматривают приверженность организации как твердую убежденность в корпоративных ценностях и принятие целей данной организации

Другой взгляд на приверженность представлен в статье М.И. Магуры "Патриотизм персонала по отношению к своей организации - решающее конкурентное преимущество". М.И. Магура пишет, что «только патриоты, только люди, преданные своей организации, приверженные ее целям, готовы без остатка отдавать свои способности, все свои силы для достижения победы над конкурентами» [8,с.45].

В другой статье М.И. Магура, М.Б. Курбатова 'Современные персонал-технологии' Организационная приверженность определяется как психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней. Отсутствие приверженности выражается в отчуждении работника от организации".[8,с48]

Как пишет Р. Ван Дик: «Приверженность к организации описывает то, насколько люди чувствуют свою принадлежность или привязанность к организации или ее подразделениям».[9,с.23]

Рассматривая понятие приверженности к организации необходимо понять саму природу возникновения этого феномена. В связи с этим, следует описать два основных подхода, в рамках которых рассматривается приверженность: установочный и поведенческий.

Главной особенностью *установочного подхода* при изучении приверженности к организацииявляется то, какое место отводитсяпреданности ей. Приверженность здесь чаще всего понимается как:

1) сильное желание остаться членом данной организации;

2) желание прилагать максимальные усилия в интересах данной организации;

3) твердая убежденность в корпоративных ценностях и принятие целей данной организации [Mowday et al, 1982].

«То есть, эта установка непосредственно связана с лояльностью работников к своей организации, и наряду с этим, она представляется как непрерывный процесс воспроизводства такого отношения, при котором работники выражают свою заботу об организации, ее преуспеянии и процветании»[7,с.146].

На современном этапе изучения приверженности организации исследователи все чаще рассматривают ее как многомерный конструкт. На основе определений приверженности, которые описывал Р. Маудэем и коллеги [Mowday et al, 1982], можно выделить три основных компонента приверженности:

1.Идентификация - сильная вера и принятие организационных целей и ценностей;

2.Вовлеченность - желание прилагать значительные усилия в интересах данной организации;

3.Лояльность - сильное желание остаться членом данной организации.[6,с.125]

Существует, так же, другая, не менее популярная трехкомпонентная модель привязанности к организации Алена и Меера[13]:

1. Аффективное обязательство, которое предполагает аффективную привязанность к организации. Высокое аффективное обязательство говорит о том, что организация для сотрудника очень значима, он переживает собственную принадлежность к ней как к семье и в дальнейшем так же стремится принадлежать к ней.

2. Нормативное обязательство – связь сотрудника с организацией морально-эстетическими убеждениями, то есть осознание сотрудником обязанности оставаться в организации.

3. Обязательства, ориентированные на последствия, то есть, осознание сотрудником тех потерь, к которым может привести уход из организации.

Рассматривая приверженность к организации с точки зрения *поведенческого подхода* было проведено гораздо меньшее количество исследований. Приверженность в данном случае выступает как склонность индивида к определенным поведенческим действиям, которые совершаются публично и связаны с продолжением работы в организации [3,с.430]

Несмотря на явные различия в установочном и поведенческом подходах, общим для них, по мнению С.А.Липатова, является понимание приверженности как психологического состояния, которое характеризует взаимосвязь сотрудников и организации и связано с их решением по поводу того, продолжать или не продолжать членство в организации.

И для описания такой взаимосвязи часто используется понятие *«идентификация»*, которое рассматривается как критически важная переменная, влияющая на удовлетворенность сотрудников своей причастностью к организации и эффективность организации.

**1.2 Определение понятия «идентификация»**

* Ю. Липпонен определяет организационную идентификацию как восприятие и чувство единства с организацией или принадлежности к организации, когда индивид определяет себя в терминах организации, членом которой он является [16].
* Г. Тэжфел подчеркивал зависимость характера социальной идентичности от типа общества, в котором живет человек. В обществах со строгой стратификацией, где переход из одной социальной группы в другую затруднен, мироощущение человека, так же как и его поведение, особенно сильно задано «в групповом контексте»[2,с.214].
* Многие исследователи организационной идентичности рассматривали её как установочную структуру, которая включает три компонента: когнитивный, связанные с пониманием, знанием и осмыслением; аффективный, ответственный за эмоциональное отношение, чувства и переживания и поведенческий, определяющий реальные действия и намерения.
* Р. Ван Дик, в своей работе «Преданность и идентификация в оганизации» определяет идентификацию, как «безграничную привязанность сотрудников к организации». То есть сотрудники знают, что они – члены определенной организации, это вызывает у них чувства (например, радость или гордость), которыми они руководствуются в своем поведении (например, защищают организацию в неформальной обстановке).

Несмотря на то, что организационная идентификация изучена в меньшей степени, относительно приверженность к организации, в рамках социальной психологии существует традиция исследования организационной идентификации, основанная на теории социальной идентичности Г. Тежфела и самокатегоризации Дж. Тернера. Основной идеей изучения социальной идентичности является то, что каждый индивид имеет как определенные социальные характеристики, которые определяют его членство в определенной группе, так и персональные (индивидуальные) характеристики, которые более уникальны. Как пишет Липатов « Социальная идентичность детерминирована самоопределением человека как члена группы». Как и личная идентичность индивида, социальная так же является важным регулятором его самосознания и социального поведения.[7,с.25]

Одним из основных понятий теории социальной идентичности и самокатегоризации является понятие социальной категоризации. Процесс распределения социальных событий и объектов по группам, которые необходимы индивиду для того, чтобы систематизировать свой социальный опыт и ориентироваться в своем социальном окружении, для определения своего места в обществе. На сегодняшний день наиболее признанными отражающими социально-психологический уровень исследования социальной идентичности являются вышеназванные концепции социальной идентичности Г. Тэжфела и самокатегоризации Дж. Тернера. [7,с.43]

**2. Общие черты и различия в понятиях организационной идентификации и приверженности к организации**

Итак, на основе описанных выше понятий организационной приверженности и идентификации с организацией попытаемся сравнить их и сделать предварительные выводы о том, являются ли они различными или же это одно и то же.

Как уже было сказано выше, нет единого мнения среди исследователей на предмет сравнения данных феноменов. Понятия приверженности и идентификации часто смешиваются. Некоторые авторы отождествляют идентификацию и приверженность, в то время как другие рассматривают первое понятие как составляющую организационной приверженности.

**2.1 Общие черты в понятиях организационной идентификации и приверженности к организации**

Безусловно, такие понятия как идентификация с организацией и приверженность к организации имеют общие, схожие черты. Приверженность, как и идентификация с организацией описывают то, насколько люди (сотрудники) чувствуют принадлежность к своей организации, осознают, что они - члены определенной организации. У них возникает чувство единства с организацией, определение себя в терминах этой организации.

**2.2 Различия в понятиях** **организационной идентификации и приверженности к организации**

Несмотря на то, что данные феномены несут в себе схожую смысловую нагрузку, они имеют между собой существенные различия.

Сравнивая эти понятия, Рольф ван Дик, говорит о некотором сходстве таких понятий как приверженность и идентификация. Он утверждает, что эти понятия имеют некоторые концептуальные пересечения, однако, они не являются синонимами и имеют ряд отличительных моментов в области труда и выделяет три теоретически-концептуальных причины:

1. Первая причина различия данных феноменов основывается на утверждении Книппенберга [12,с.571]. Автор считает, что именно когнитивный аспект идентификации играет главную роль в различии понятий идентификации и приверженности, поскольку, приверженность подчеркивает аффективный аспект. Книппенберг говорит, что понятие приверженности заключает в себе аффективное, чувственное отношение к организации, а идентификация, напротив, описывает то, насколько индивид определяет себя, как член данной организации. То есть, идентификация отвечает на вопрос «Кто Я?» относительно факта принадлежности к организации, что совершенно не характерно для концепта приверженности.

2. Еще одной, не менее важной причиной различия представленных концептов является то, что приверженность и идентификация развиваются на основе совершенно разных факторов.

Идентификация основывается на воспринимаемом сходстве и разделении убеждений членов организации, тогда как приверженность основывается на иных факторах. Во-первых, на сумме всех признаков, позволяющих оценивать работу как ценную и интересную. И, во-вторых, на взаимообмене сотрудника с организацией, когда организация предоставляет сотрудникам все необходимые блага, по причине которых они остаются в ней.

3. Последняя причина разведения данных конструктов заключается в том, что, по мнению Р. Ван Дика, приверженность достаточно стабильна, в то время как идентификация очень гибка и сильно зависит от контекста.

Итак, подводя предварительный итог, хотелось бы отметить тот факт, что, несомненно, феномены организационной приверженности и идентификации с организацией имеют общие сферы пересечения, однако на основе перечисленных выше обоснований их следует рассматривать раздельно. Так же, необходимо сказать, что организационная приверженность является более обширным конструктом, включающим в себя отдельные состояния идентификации, проявляющиеся в момент идентификации индивида с организацией.

**3. Методики исследования приверженности и идентификации**

Для того, что бы в полной мере раскрыть проблему соотношения феноменов идентификации с организацией и приверженности к организации, необходимо рассмотреть основные методики, направленные на исследование данных конструктов и выбрать те, которые будут использованы как основа для дальнейшего исследования.

Итак, попробуем описать некоторые из таких методик отдельно для феномена идентификации и для феномена приверженности.

**3.1 Методики, направленные на исследование приверженности к организации**

Одной из самых популярных и легко адаптируемых методик оценки приверженности персонала является опросник для измерения организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен (ORGANIZATIONAL COMMITMENT SCALE (OCS). На основе авторской трехкомпонентной модели, о которой говорилось выше, опросник состоит из трех соответствующих субшкал, отвечающих за эмоциональную приверженность, текущую приверженность и нормативную приверженность. Данная методика позволяет понять природу взаимосвязи индивида и организации, которая снижает вероятность добровольного ухода сотрудника из организации. Таким образом, шкала, отвечающая за эмоциональное состояние позволяет измерить степень вовлеченности и эмоциональной привязанности работника к организации. Шкала текущей приверженности определяет степень сознания индивидом того, насколько затраты, которые может повлечь за собой уход из организации, связывают его с самой организацией. И третья шкала, отвечающая за нормативную приверженность, показывает степень ощущения работником обязательств перед организацией (Приложение 1).

Еще одна, не менее важная методика, относящаяся к исследованию приверженности в организации, это методика Л. Портера "Опросник организационной приверженности " ("Organizational commitment questionnarie"). Данная методика проста в использовании и хорошо работает при анонимном исследовании, но, несмотря на это, она имеет ряд недостатков: она не даст точного ответа о том, кто обладает чувством приверженности к организации, а кто нет; так же не сможет объяснить причины соответствующего отношения к компании. Данная методика очень хорошо подходит, если необходимо получить общие представления о компании и об отдельных подразделениях. Так же, данную методику можно использовать для оценки общей динамики какой-либо организации или отдельной компании (Приложение 2).

**3.2 Методики, направленные на исследование идентификации с организацией**

Одной из основных методик для изучения идентификации с организацией является Опросник Ю. Липпонена на выявление уровня идентификации с организацией/подразделением, в котором респондентам предлагается оценить степень собственного согласия с приведенными утверждениями по шкале от одного до пяти. Каждый из сотрудников может идентифицироваться со своим отделом или с организацией в целом. Особенности данной методики заключаются в целом ряде психологических характеристик, таких как лояльность, специфика межгрупповых отношений, организационной культурой, приверженностью, восприятием организационных изменений и спецификой реагирования на эти изменения (Приложение 3).

Так же, стоит отметить методику Мейла и Эшфорта по изучению идентификации с организацией, которая полностью соответствует опроснику Ю. Липпонена в отношении к организациям в целом. Испытуемым, так же предлагается на выбор шесть утверждений, которые они должны оценить по шкале от одного до пяти (абсолютное согласие или не согласие) (Приложение 4).

На основе перечисленных методик для организационной идентификации и для приверженности к организации и их интерпретации стоит выбрать по одной для каждого конструкта для дальнейшего исследования. Несомненно, все методики, которые были отображены выше могут отобразить оба этих феномена, но на мой взгляд, относительно феномена организационной приверженности стоит взять методику Дж. Мейера и Н. Ален исходя в своем выборе из того, что данная методика может более полноценно выявить все особенности приверженности работника с организацией. Относительно изучения идентификации с организацией для исследования будет выбрана методика Маела и Эшфорта, как более емкая и простая в заполнении для испытуемых.

**Исследование взаимосвязи организационной приверженности и организационной идентификации**

Итак, на данном этапе нам предоставляется возможность на основе эмпирического исследования проверить взаимосвязь конструктов «организационная идентификация» и «организационная приверженность», по средствам двух различных методик, о которых уже упоминалось выше:

Для выявления уровня идентификации с организацией мы использовали модифицированный опросник Б. Эшфорта и Ф. Маела.

А для выявления уровня приверженности персонала к организации нами использовались опросники Л. Портера и Дж. Мейера и Н. Ален.

В качестве переменной, связанной с изучаемыми конструктами, была выбрана удовлетворенность трудом, которая согласно результатам некоторых зарубежных исследований тесно коррелирует с идентификацией, а также организационной приверженностью. Для оценки степени удовлетворенности трудом нами использовалась методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Фетискин, 2002).

Исследование проводилось на сотрудниках компании, занимающейся архитектурным строительством и внутренней дизайнерской отделкой домов. Общее количество испытуемых составляло 25 человек, состоящих на различных должностях и в разных подразделениях, из которых 17 мужчин и 8 женщин.

Ниже приведена таблица корреляций:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Идентификация1 | Приверженность1 | Идентификация2 | Приверженность2 | Удовлетворенность трудом |
| Идентификация1 | Correlation Coefficient  Sig. (2-tailed  N | 1,000  25 | ,538\*\*  ,006  25 | -,689\*\*  ,000  25 | -,075  ,722  25 | -,038  ,858  25 |
| Приверженность1 | Correlation Coefficient  Sig. (2-tailed  N | ,538\*\*  ,006  25 | 1,000  25 | -,063  ,766  25 | -,406\*  ,044  25 | ,278  ,178  25 |
| Идентификация2 | Correlation Coefficient  Sig. (2-tailed  N | -,689\*\*  ,000  25 | -,063  ,766  25 | 1,000  25 | ,168  ,422  25 | ,088  ,675  25 |
| Commitment 2 | Correlation Coefficient  Sig. (2-tailed  N | -,075  ,722  25 | -,406\*  ,044  25 | ,168  ,422  25 | 1,000  25 | -,233  ,263  25 |
| Удовлетворенность трудом | Correlation Coefficient  Sig. (2-tailed  N | -,038  ,858  25 | ,278  ,178  25 | ,088  ,675  25 | -,233  ,263  25 | 1,000  25 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | |

Из данного корреляционного анализа следует сделать следующие заключения об отношении конструктов «организационная идентификация» и «организационная приверженность»:

Существует тесная взаимосвязь между идентификацией с подразделением(1) и идентификацией с организацией(2) – r = 0,7;

Так же как и взаимосвязь между общей приверженность к подразделению(1) и общей приверженностью к организации(2) – r = 0,4;

И основной вывод из нашего исследования заключается в том, что взаимосвязь между Идентификацией и Приверженностью так же существует r = 0,54

Тем самым, делая выводы, можно утверждать, что организационная приверженность и организационная идентификация связаны и являются пересекающимися конструктами, это говорит о том, что заявленная нами гипотеза подтвердилась. И в целом можно сказать, что полученные нами результаты согласуются с данными зарубежных исследований и несомненно подтверждают теоретические представления о том, что организационная идентификация и организационная приверженность — это сильно пересекающиеся понятия, описывающие схожие психологические конструкты, но по своему содержанию они разные.

**Заключение**

Подводя итоги, стоит еще раз подчеркнуть важность исследования феноменов организационной идентификации и приверженности к организации, потому как неизбежность постоянного сталкивания индивида с различными организациями на протяжении всей жизни, а иногда и после, неоспорима и не требует никаких доказательств.

В данной работе мы попытались детально исследовать данные феномены, описали все основные подходы и попытались проанализировать понятия, исследовали методики, направленных на изучение данных конструктов и попытались провести свое эмпирическое исследование на сравнение организационной идентификации и приверженности к ней. Таким образом, несмотря на то, что среди ученых и исследователей проблемы соотношения этих феноменов до сих пор нет согласия, мы можем заключить, что организационная идентификация и приверженность к организации действительно похожие по своей природе и сильно пересекающиеся понятия, однако они не синонимичны и имеют рад отличий, о которых уже упоминалось выше.

На мой взгляд, при дальнейшем изучении этих феноменов следует уделить особое внимание проблеме создания комфортной обстановки для сотрудников в организации с психологической точки зрения, для более продуктивной совместной деятельности как между собой, так и сотрудника с организацией, в целом. Что, несомненно, приведет к продуктивности и процветанию последних.

**Приложение 1**

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT SCALE (OCS)**

**(перевод и модификация Е. Доценко)**

Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже утверждений и оцените, насколько они соответствуют действительности.

Для оценки используйте шкалу:

1 – «совсем не соответствует»

2 – «слабо соответствует»

3 – «затрудняюсь ответить»

4 – «по большей части соответствует»

5 – «полностью соответствует»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Я был бы счастлив провести остаток моей карьеры в Компании. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Одним из негативных последствий ухода из Компании может быть сложность с поиском работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Я не чувствую эмоционального присоединения к Компании. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Сейчас оставаться в Компании для меня - в равной степени необходимость и желание. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Я не испытываю сильного чувства принадлежности Компании. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Сейчас мне было бы очень трудно покинуть Компанию, даже если бы я этого хотел. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | Если бы я не вложил так много сил в нашу Компанию, я бы мог рассмотреть возможность работы где-нибудь еще. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | Я действительно чувствую себя так, как будто проблемы Компании – это мои проблемы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. | Я многим обязан моей Компании. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Я не испытываю какого-либо чувства долга, обязывающего меня оставаться на моем нынешнем месте работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Я не чувствую себя членом семьи в Компании. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Даже если бы это было для меня выгодно, мне не кажется правильным уходить из Компании сейчас. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | Эта Компания имеет огромное личное значение для меня. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Я чувствовал бы себя виноватым, если бы ушел из Компании сейчас. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Слишком многое в моей жизни было бы разрушено, если бы я решил покинуть сейчас свою Компанию. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. | Я не уйду из Компании сейчас, потому что у меня есть чувство долга перед людьми. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**Приложение 2**

**Organizational commitment questionnarie4**

Ниже представлена серия утверждений, отражающих возможное отношение человека к компании или организации, в которой он работает. С уважением к Вашим чувствам по отношению к той организации, в которой Вы сейчас работаете, мы просим Вас указать степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением, выбрав один из семи вариантов ответа рядом с каждым утверждением.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Утверждение | Абсолютно не согласен | Не согласен | Скорее не согласен | Не имею определенного мнения | Скорее согласен | Согласен | Абсолютно согласен |
| 1 | Я готов работать сверхурочно на благо организации. |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Я рассказываю моим друзьям о том, как хорошо работать в организации. |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Я не сильно предан организации. |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Я согласен почти на любую работу для того, чтобы остаться в организации. |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Я нахожу, что мои ценности и ценности организации очень схожи. |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Я горжусь тем, что могу сказать: «Я – часть организации». |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Аналогичную работу я могу выполнять в другой организации не хуже, чем в этой. |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Ради организации я готов повышать производительность своего труда. |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Даже незначительного уменьшения моей заработной платы было бы достаточно для ухода из организации. |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Я рад, что выбрал именно эту организацию из тех, которые рассматривал при устройстве на работу. |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Преданность организации вряд ли сулит много выгод. |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Часто мне трудно согласится с политикой организации в отношении ее сотрудников. |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Я действительно забочусь о судьбе организации. |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Для меня это лучшая из всех организаций, в которых я работал. |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Решение о работе в организации было ошибкой с моей стороны. |  |  |  |  |  |  |  |

**Приложение 3**

Вам предлагается десять утверждений, отражающих Ваше отношение к подразделению, в котором вы сейчас работаете, и к организации в целом. Оцените степень Вашего согласия с данными утверждениями по следующей пятибалльной шкале:

5 – «полностью согласен»;

4 – «скорее согласен»;

3 – «затрудняюсь ответить»;

2 – «скорее не согласен»;

1 – «абсолютно не согласен».

Поставьте соответствующую цифру напротив каждого пункта:

|  |  |
| --- | --- |
| Отношение к подразделению: | |
| 1 | Когда кто-то критикует отдел, в котором я работаю, это воспринимается  мною как личное оскорбление. |
| 2 | Мне очень интересно, что думают другие сотрудники об отделе, в котором  я работаю. |
| 3 | Когда я говорю о сотрудниках моего отдела, я обычно говорю «мы», а не  «они». |
| 4 | Когда кто-либо хвалит отдел, в котором я работаю, я воспринимаю это, как  личный комплимент. |
| 5 | Когда кто-либо критикует отдел, в котором я работаю, я чувствую замешательство (растерянность). |
| Отношение к организации в целом: | |
| 1 | Когда кто-то критикует организацию, в которой я работаю, это воспринимается мною  как личное оскорбление. |
| 2 | Мне очень интересно, что думают другие о моей организации. |
| 3 | Когда я говорю о своей организации я обычно говорю «мы», а не  «они». |
| 4 | Когда кто-либо хвалит организацию, в которой я работаю, я воспринимаю это, как  личный комплимент. |
| 5 | Если бы статья в средствах массовой информации критиковала организацию, в которой я работаю, я бы почувствовал замешательство (растерянность, обиду). |

**Приложение 4**

**Identification (from Mael & Ashforth, 1992)**

1. When someone criticizes (my organization), it feels like a personal insult
2. I am very interested in what others think about (my organization)
3. When I talk about (this organization), I usually say 'we' rather than 'they'
4. (This organization's) successes are my successes
5. When someone praises (this organization) it feels like a personal compliment
6. If a story in the media criticized (this organization), I would feel embarrassed

[1=Strong agree; 5=Strong disagree]

**Приложение 5**

**Вопросник для измерения организационной идентификации (3-субкомпонентная модель)**

***I. Self-categorization and labelling***

1. My employment in the NHS is big of who I am.
2. I consider myself an NHS person.

***II. Sharing organizational goals and values***

1. What the NHS stands for is important to me.
2. I share the goals and values of the NHS.

***III. Sense of attachment,*** ***belonging, and membership of the organization***

1. My membership of the NHS is important to me.
2. I feel strong ties with the NHS.