

ორგანიზაციული იდენტობა და მოტივაცია სამუშაო სივრცეში

ანა ლაზარიაშვილი

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
მეცნიერებათა და ხელოვნების ფაკულტეტზე, სოციალური ფსიქოლოგიის
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნის შესაბამისად*

სამაგისტრო პროგრამა: სოციალური ფსიქოლოგია

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ანა მაყაშვილი, დოქტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2018

განაცხადი

როგორც წარდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი ჩემს ორიგინალურ ნამუშევარს წარმოადგენს და არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

ანა ლაზარიაშვილი

22 ივნისი 2018

აბსტრაქტი

სოციალურ ფსიქოლოგიაში დაგროვილი ემპირიული და თეორიული შრომები აჩვენებს, რომ ჯგუფთან იდენტიფიკაცია არაერთი ფსიქოლოგიური და სოციალური შედეგის წინაპირობა შეიძლება გახდეს. დამსაქმებლებისთვის გამოწვევაა იმგვარი სამუშაო გარემოს შექმნა, სადაც თანამშრომლები ადაპტაციას მოახდენენ და იდენტობას განივითარებენ ორგანიზაციასთან. წინამდებარე კვლევაში ჯგუფთან იდენტობა სწორედ ორგანიზაციულ კონტექსტში, სამუშაო მოტივაციასთან კავშირში იქნა შესწავლილი. საჯარო სექტორის ორგანიზაციაში, კერძოდ, სსიპ აღსრულების ეროვნულ ბიუროში 100 რესპონდენტთან ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ორგანიზაციული იდენტობა დადებითად უკავშირდება სამუშაო მოტივაციას. იდენტობის საკვლევად ორი საზომი იქნა გამოყენებული – მრავალკომპონენტური შიდა-ჯგუფური იდენტიფიკაციის სკალა (Leach et al., 2012) და ფინის მიკუთვნებულობის სკალა (Phinney, 1992), სამუშაო მოტივაციის შესაფასებლად კი აქტივობაში ჩართულობის სკალა (Stenseng, Rise, & Kraft, 2012), რომელიც ორ განზომილებას – მე-ს გაფართოებასა და მე-ს დათრგუნვას – ზომავს. მე-ს დათრგუნვის განზომილებას, ისევე, როგორც იდენტობის ერთ-ერთ კომპონენტს – შიდა-ჯგუფურ ჰომოგენურობას ზოგადი ტენდენციისაგან განსხვავებული იმპლიკაციები აღმოაჩნდათ. ნაშრომში წარმოდგენილია მიღებული შედეგების ანალიზი.

ძირითადი საძიებო სიტყვები: იდენტობა, მოტივაცია, ორგანიზაციული იდენტობა, სოციალური იდენტობა, სამსახურთან იდენტიფიკაცია, სამუშაო მოტივაცია, ჩართულობა.

Abstract

Substantial amount of empirical and theoretical works in social psychology suggest that identification with a group can serve as a significant prerequisite for numerous psychological and social outcomes. Creating a work environment where employees can easily adjust and form an identity with an organization is a challenge for an employer. The present research focuses on group identity in the organizational context and its association with work motivation. The study which was carried out among 100 respondents employed at Georgian public organization, National Bureau of Enforcement, showed that organizational identity was positively correlated with work motivation. Two questionnaires were used to assess identity – Multicomponent In-group Identification scale (Leach et al., 2008) and Phinney's (1992) Belonging scale, while work motivation was studied with Activity Engagement scale (Stenseng, Rise, & Kraft, 2012), which measures two dimensions of engagement – Self-Expression and Self-Suppression. It was found that the dimension of Self-Suppression as well as one of the components of Identification scale, in-group homogeneity, had implications that were different from the general pattern of the results. The findings are discussed in the paper.

Keywords: identity, organizational identity, social identity, job identity, work motivation, engagement.