

ІНТЕНТ-АНАЛІЗ ЯК ЗАСІБ ДОСЛІДЖЕННЯ МОДАЛЬНІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНСТРУКТУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

Frolova O.V. Intent-analysis as a research means for modal peculiarities of organizational identity construct / O.V. Frolova // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / edited by S.D.Maksymenko, L.A.Onufriieva. – Issue 26. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2014. – P. 585-595.

О.В. Фролова. Інтент-аналіз як засіб дослідження модальнісних особливостей конструкту організаційної ідентичності. У статті обґрунтовано необхідність та актуальність вивчення властивостей феномена організаційної ідентичності як одного з ключових факторів оптимізації взаємодії в діаді «працівник – організація». Запропоновано авторське визначення досліджуваного конструкту як результату когнітивно-емоційного процесу усвідомлення себе представником певної організації, що виражається не лише через екстралінгвальні фактори, а й мову суб'єкта. З огляду на це, обґрунтовано доцільність та ефективність використання прикладного психолінгвістичного інструментарію, зокрема, інтент-аналізу для вивчення окресленої проблематики. Розкрито сутність і основні особливості застосування цього діагностичного методу. На основі психолінгвістичних емпіричних даних розроблено словник інтенцій, що склав підґрунтя для виділення трьох типів організаційної ідентичності за критерієм модальності: позитивної, амбівалентної та негативної. Відповідно описано сутність і зміст кожного із указаних різновидів.

Представлено приклади дискурсів досліджуваних працівників на тему «Я та моя організація» позитивної, негативної, амбівалентної інтенціональної спрямованості та приклади їх вивчення за допомогою методу інтент-аналізу. Наведено результати емпіричного дослідження прояву модальнісних характеристик організаційної ідентичності працівників відповідно до стажу. Встановлено, що на перших часових діапазонах професійної діяльності в межах установи організаційна ідентичність більшості працівників характеризується амбівалентністю модальних характеристик, тобто поєднанням як позитивних, так і негативних організаційних інтенцій, а зі зростанням показника тривалості трудового стажу ідентичність більшості досліджуваних характеризується виключно позитивними або негативними атитюдами.

Ключові слова: організаційна ідентичність, інтенція, інтент-аналіз, позитивна, негативна, амбівалентна модальність, пропозиція, семантична одиниця.

Е.В. Фролова. **Интент-анализ как метод исследования модальных особенностей конструкта организационной идентичности.** В статье обоснована необходимость и актуальность изучения свойств феномена организационной идентичности как одного из ключевых факторов оптимизации взаимодействия в диаде «работник – организация». Предложено авторское определение исследуемого конструкта как результата когнитивно-эмоционального процесса осознания себя представителем определенной организации, которое выражается не только через экстралингвальные факторы, но и язык субъекта. Учитывая это, обоснована целесообразность и эффективность использования прикладного психолингвистического инструментария, в частности, интент-анализа для изучения этой проблематики. Раскрыта сущность и основные особенности применения этого диагностического метода. На основе психолингвистических эмпирических данных разработан словарь интенций, составивший основу для выделения трех типов организационной идентичности по критерию модальности: положительной, амбивалентной и отрицательной. Соответственно описано сущность и содержание каждой из указанных разновидностей.

Представлены примеры дискурсов исследуемых работников на тему «Я и моя организация» положительной, отрицательной, амбивалентной интенциональной направленности и примеры их изучения с помощью метода интент-анализа. Приведены результаты эмпирического исследования проявления модальных характеристик организационной идентичности работников в соответствии со стажем. Установлено, что на первых временных диапазонах профессиональной деятельности в рамках учреждения организационная идентичность большинства работников характеризуется амбивалентностью модальных характеристик, а с ростом показателя продолжительности трудового стажа идентичность большинства исследуемых характеризуется исключительно положительными или отрицательными аттитюдами.

Ключевые слова: организационная идентичность, интенция, интент-анализ, позитивная, негативная, амбивалентная модальность, предложение, семантическая единица.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Нові тенденції в розвитку світової економіки обумовлюють стрімке зростання інтересу до практичних аспектів, пов'язаних із підвищенням ефективності діяльності організації в цілому та пошуку нових шляхів найбільш оптимального використання власного ресурсного потенціалу з метою досягнення встановлених цілей. Аналіз практики управління сучасними організаціями свідчить про зміщення акценту на особистість працівника, зростання зна-

чення якості міжособистісних стосунків у межах установи, задоволеності працею та особистісно-професійним ростом персоналу.

Усвідомлення працівником себе членом трудової групи, емоційна прив'язаність до неї та прийняття її цінностей і цілей на рівні поведінки, тобто сформована позитивна організаційна ідентичність, визнається одним із першочергових факторів продуктивної взаємодії особистості та організації. Відтак, в останні роки з'являється все більше наукових робіт, присвячених вивченню феномену організаційної ідентичності. Однак, вони є одиничними та не відображають сутності усіх аспектів цього особистісного утворення. Зокрема, належна увага не приділяється проблемі модальнісних характеристик. Цим зумовлено актуальність нашої наукової роботи.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Аналіз досліджень з окресленої проблематики свідчить про те, що інтерес до організаційної ідентичності знаходить своє відображення як у працях зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Як правило, зарубіжні автори розглядають досліджуване явище як безграничну прив'язаність працівника до організації. Зокрема, до вивчення сутнісно-змістових характеристик цього поняття звертались такі науковці: М.Е. Браун, Р. ван Дік, Дж. Даттон, Дж. Дукеріх, Б. Ешфорт, Дж. Кемерон, Ш. Лі, Б. Маєл, Х.Т. Нігрєн, М. Петчен, М. Рікетта, Г.А. Саймон, Д.Т. Холл, Г. Харріс, Б. Шнайдер та інші. Серед українських та російських вчених увагу на вивченні властивостей та закономірностей організаційної ідентичності зосередили Г.М. Андрєєва, Т.Ю. Базаров, Е.А. Дагаєва, Л.В. Засєкіна, Л.В. Зіміна, С.А. Ліпатов, А.В. Ловаков, А.В. Сергєєва. Безпосередньо спроби окреслити типологічні особливості досліджуваного феномена за критерієм модальності зустрічаємо в працях Я.В. Артемової, О.М. Бурмістрової, А.В. Кошарного.

Мета статті полягає у встановленні модальнісних особливостей організаційної ідентичності.

Виклад основного матеріалу та отриманих результатів. З огляду на небагаточисельність досліджень, спрямованих на вивчення організаційної ідентичності, з позиції біполярного конструкту проблема його модальнісних характеристик не отримала належного системного аналізу. Труднощі дослідження цього аспекту організаційної ідентичності, на нашу думку, в першу чергу пов'язані з браком належного діагностичного інструментарію.

Аналіз та узагальнення представлених у науковій літературі уявлень склали підґрунтя для визначення цього феномена як результату когнітивно-емоційного процесу усвідомлення себе

представником певної організації, що виражається не лише через екстралінгвальні фактори (значима поведінка, яка відображається в доступних почуттєвому сприйняттю формах), а й мову суб'єкта. Отже, організаційну ідентичність слід розглядати як дискурс, що породжується комунікативною взаємодією різних суб'єктів [1]. Оскільки будь-який дискурс об'єктивується в певну мовну реальність, вважаємо, що особливого значення в якості методу дослідження організаційної ідентичності набуває прикладний психолінгвістичний інструментарій.

Як відзначає Н.Д. Павлова, одним із найбільш перспективних напрямків дослідження мовної комунікації є вивчення її інтенціонального аспекту. Іntenція (лат. *intentio* – намір) – намір мовця, що відображає глибинний психологічний зміст його комунікативного повідомлення, який безпосередньо пов'язаний із цілями діяльності, потребами та установками.

Мовленнєва поведінка особистості в соціумі є завжди інтенціонально спрямованою. Відтак, будь-який текст містить одну чи кілька інтенцій його автора. Для вивчення інтенцій у лабораторії психології мовлення та психолінгвістики в Інституті психології РАН під керівництвом Т.М. Ушакової було розроблено спеціальний метод, який отримав назву інтен-аналізу. Цей метод дає можливість об'єктивувати приховані від безпосереднього сприйняття сторони мовленнєвого матеріалу [3], тобто розкриває підтекст, закладений у нього комунікатором, дозволяє виявити його реальне ставлення до певного об'єкту, ситуації тощо. Саме такий теоретико-експериментальний підхід, на нашу думку, створює можливість для виявлення істинного ставлення працівника до організації, а відтак, і для дослідження особливостей його організаційної ідентичності. Тому для досягнення мети нашої наукової праці був використаний інтен-аналіз авторських творів досліджуваних на тему «Я і моя організація». Вибірку емпіричного дослідження склали 50 осіб, співробітники ВФ ТзОВ «Золотий Екватор».

Вираження інтенції в тексті, як у засобі комунікації між мовцем та реципієнтом, передбачає наявність двох кроків: 1) позначення об'єкта та 2) вираження автором ставлення до нього.

Проведення інтен-аналізу включає: 1) виявлення інтенцій; та 2) їх експертне оцінювання. У разі відсутності можливості виділити в тексті яскраво виражену інтенцію, другому етапу передують його переформулювання за наступною процедурою: стисле виведення одиниць смислу з максимальним збереженням логіки тексту та уникненням небажаних асоціацій; опущення другорядних уточнювальних одиниць і вичленення віх їхнього змісту [1].

Одним із найбільш складних і спірних моментів у використанні зазначеного діагностичного інструментарію є кваліфікація інтенцій, адже однією з його особливостей є те, що для кожного окремого масиву матеріалу (певної вибірки чи жанру тексту) необхідні специфічні словники, які на даний момент розроблені лише для аналізу: передвиборчих виступів Т.Н. Ушаковою, Н.Д. Павловою та іншими; психотерапевтичних сесій О.І. Кириловою; рівня толерантності регіональних ЗМІ І.Д. Дзялошинським.

Тому одним із першочергових завдань нашого наукового пошуку стало створення словника інтенцій для вивчення характеристик організаційної ідентичності залежно від типу модальності на основі всіх текстів досліджуваних. У ході аналізу робіт була сформована зведена таблиця сукупності інтенцій, використаних працівниками. За допомогою словників синонімів вони збирались у кластери, після чого обиралися найбільш загальне поняття для їхнього позначення. За результатами цієї роботи був створений словник, що налічує 21 інтенцію, які були розподілені в дві групи за критерієм «модальність ставлення до організації» (табл. 1).

Таблиця 1

Таксономія інтенцій

Позитивна модальність в намірах автора		Негативна модальність в намірах автора	
Захоплення	Виправдання (дій керівництва тощо)	Дескредитація (підрив авторитету)	Звинувачення
Задоволеність	Схвалення	Незадоволеність	Тривога
Оптимістичний прогноз	Спонування до позитивних дій	Песимістичний прогноз	Спонування до негативних дій
Альтруїзм	Підтримка	Протистояння	Сумніви
Здивування (+)	Віра	Розчарування	Здивування (-)
		Презирство	

Наступний крок нашого дослідження полягав у експертній кваліфікації інтенцій, закладених автором у межах кожного з представлених текстів окремо. Наведемо приклади творів на тему «Я і моя організація», які відображають різні типи модальності в ставленні працівників до установи.

«Моя організація є успішною, стабільною та прогресивною, тому я дуже задоволена, що працюю саме тут уже протягом 3 років. У колективі склалися справжні товариські стосунки, я можу розраховувати на допомогу та розуміння колег. Постійне проведення спільних святкових заходів, організація екскурсій керів-

ництвом, на мою думку, є хорошою ідеєю для згуртування всіх працівників. Я абсолютно не маю сумнівів, що саме в цій установі зможу реалізувати свій професійний потенціал».

Так, виділення суб'єктно-предикатних структур – пропозицій (мінімальних, добре структурованих одиниць смислу) у межах представленого тексту свідчить, що всі інтенції, вжиті автором відповідно до запропонованої нами таксономії, характеризуються позитивною модальністю. Особливої уваги в процесі аналізу заслуговує емпатичний наголос досліджуваною на пропозиціях «Я дуже задоволена, що працюю тут» та «Я абсолютно не маю сумнівів, що саме у цій установі зможу реалізувати свій професійний потенціал». Таке формулювання, зокрема, вживання підсилюючих часток «дуже та «саме», а також одиниці з оцінною семантикою «абсолютно», вказує на пріоритетність інтенцій задоволення та віри в ставленні працівника до організації. Крім цього, аналіз інших лексичних маркерів: «я можу розраховувати на допомогу та розуміння», «є хорошою ідеєю для згуртування», відповідно до запропонованого словника дозволяє виділити в розповіді такі інтенції як підтримка та схвалення.

Приклад прояву негативних атитюдів організаційної ідентичності досліджуваного: «Не можу сказати, що отримую хороші емоції від роботи у своїй організації, адже коло моїх обов'язків постійно зростає, а заробітна плата залишається незмінною. Керівник є некомпетентним. Він не має необхідних лідерських якостей для успішного виконання своїх обов'язків. Та ще й я дуже сильно хвилююсь, що можу залишитись «на вулиці», оскільки скорочення штату в моїй організації є частим явищем».

Аналіз якісного наповнення цього тексту свідчить про негативну модальність його інтенціонального змісту. Так, вже на початку розповіді зустрічаємо мовний фрагмент («не можу сказати, що отримую хороші емоції від роботи»), що містить інтенцію незадоволеності працівника відносно власної приналежності до організації. Пропозиція «керівник є некомпетентним» яскраво виражає комунікативний намір дескредитації (підрив авторитету), вага якого підсилюється автором шляхом її повторного відтворення і в пропозиції «він не має необхідних лідерських якостей», а використання комунікатором оцінної одиниці «дуже сильно» в твердженні «я дуже сильно хвилююсь, що можу залишитись «на вулиці»» вказує на особливе афективне значення інтенції тривоги досліджуваного.

Інтент-аналіз значного відсотка текстів, представлених досліджуваними, засвідчив їх амбівалентну інтенціональну спря-

мованість, тобто наявність в автора намірів як позитивної, так і негативної модальності.

Приклад прояву в дискурсі амбівалентної модальності організаційної ідентичності працівника: «Як і в кожній організації, моя праця має ряд позитивних і негативних моментів. З одного боку, мені пощастило, що я працюю у відомій та престижній компанії. Я навіть і не сподівався, що мій робочий колектив виявиться таким згуртованим та дружнім. З іншого ж боку, мої сподівання щодо кар'єрного росту не виправдались. Кадрова політика дирекції не є достатньо «прозорою». Думаю, що не зможу реалізувати всі свої професійні амбіції у цій організації».

Так, психолінгвістичне вивчення цього тексту свідчить про наявність одразу кількох комунікативних намірів різної спрямованості. Позитивний полюс організаційної ідентичності працівника представлений інтенціями задоволеності («мені пощастило, що я працюю у відомій та престижній компанії») та здивування (+) («Я навіть і не сподівався, що мій робочий колектив виявиться таким згуртованим та дружнім»), а негативний – виражається інтенціями розчарування («мої сподівання щодо кар'єрного росту не виправдались»), дескредитації («кадрова політика дирекції не є достатньо «прозорою»») та песимістичного прогнозу («не зможу реалізувати всі свої професійні амбіції»).

Наступний крок нашого дослідження – аналіз розподілу осіб відповідно до модальності інтенцій, представлених у текстах, засвідчив, що в 22 працівників домінуючими виявились позитивні установки по відношенню до організації, у 12 співробітників – негативні, а тексти 16 досліджуваних набули амбівалентного інтенціонального характеру.

Відсотковий розподіл працівників відповідно до визначених інтенціональних категорій відображено на рис. 1.

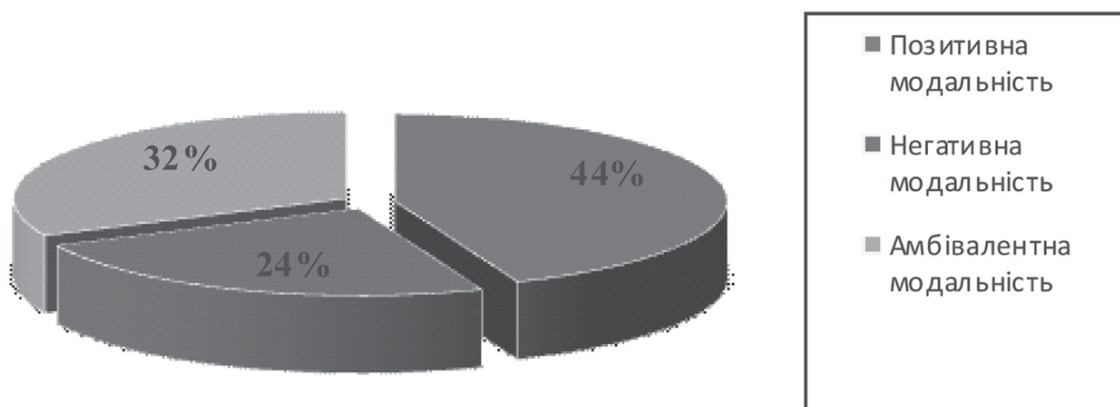


Рис. 1. Відсотковий розподіл працівників відповідно до категорії модальності інтенцій

З метою вивчення модальнісних особливостей організаційної ідентичності працівників відповідно до тривалості трудового стажу досліджуваних було розподілено на п'ять груп. Сегментація груп відбувалась згідно наступних характеристик: I діапазон – 0-5 років стажу роботи, II – 6-10 років, III – 11-15 років, IV – 16 < років (див. рис.2).

Так, більшість працівників (53,8 %) зі стажем 0 – 5 років схильні до прояву амбівалентної інтенціональної спрямованості щодо своєї організації, тоді як інші категорії виявились менш чисельними (позитивна – 23,1 % та негативна – 23,1 %). Найвищим відсотковим показником комунікативні амбівалентні наміри представлені і в текстах (47,06 %) досліджуваних, які працюють в установі протягом 6 – 10 років, а виключно позитивний або ж негативний інтенціональний зміст був зафіксований у 23,5 % та 29,4 % осіб відповідно. 47,7% осіб зі стажем від 11 до 15 років схильні розглядати свою приналежність до організації через призму позитивних атитюдів, 33,3 % виявили виключно негативні інтенції, а інтенції різної модальнісної спрямованості були відображені в 25 % проаналізованих творів. У групі досліджуваних, які працюють в організації понад 16 років, найбільш чисельною (50 %) виявилася категорія осіб із позитивними комунікативними намірами, 37,5 % працівників виразили в текстах негативні установки щодо організації, а інтенції двох категорій поєднались у розповідях 12,5 % комунікаторів.

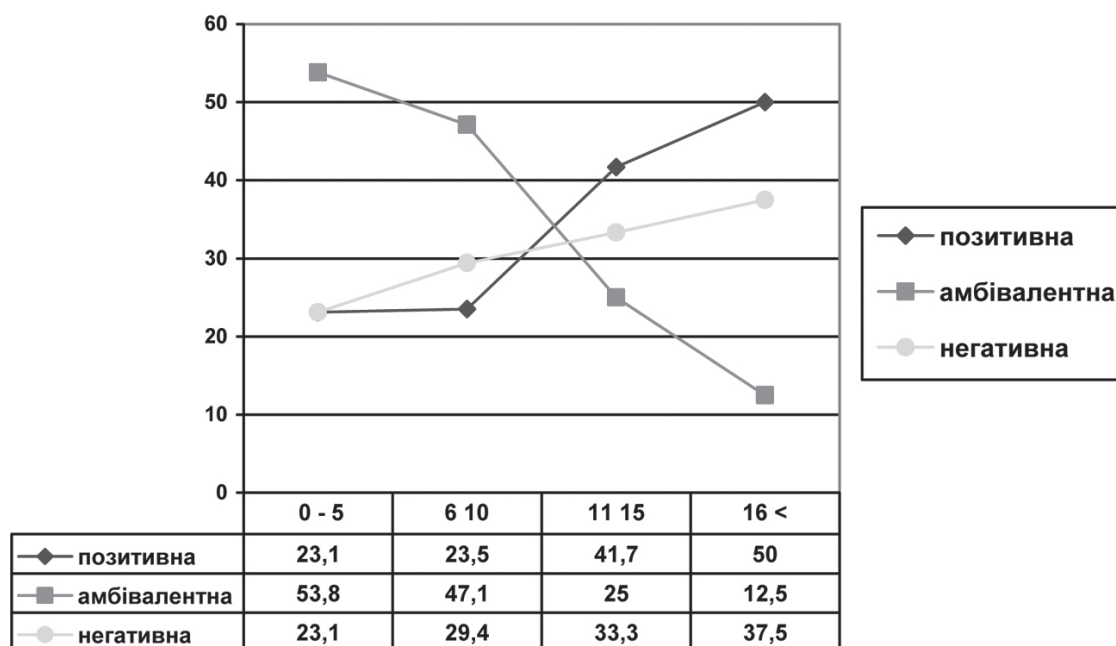


Рис. 2. Відсотковий розподіл працівників із різними типами ідентичності за критерієм модальності залежно від тривалості стажу

Висновки дослідження та перспективи подальших розвідок.

1. Отже, переважання інтенцій певної модальності у розповіді працівника відображає фундаментальні когнітивні, афективні та конативні установки відносно організації, а відтак, на нашу думку, є підґрунтям для визначення особливостей його організаційної ідентичності.

Так, позитивна організаційна ідентичність формується в разі задоволення в межах установи комунікативних і фінансових потреб працівника, його прагнень самореалізації та самовдосконалення. Працівники цієї групи схильні до підтримки та схвалення управлінської політики керівництва, альтруїстичного ставлення до організації, оптимістичних прогнозів щодо власного професійного розвитку в межах установи.

Співробітники із негативною організаційною ідентичністю відзначають незадоволеність своїх фундаментальних потреб, невдоволення власною позицією в межах організації, що супроводжується розчаруванням, дескредитацією та звинуваченням управлінського складу. Такі працівники відмічають емоційну холодність установи та очікують більшої прихильності, підтримки від керівництва.

Амбівалентною визначаємо чітко не визначену ідентичність, при якій у працівника присутні як позитивні, так і негативні установки по відношенню до установи, що супроводжується схваленням одних аспектів свого організаційного членства та критикою інших.

2. Результати дослідження свідчать про наявність відмінностей у прояві модальнісних особливостей організаційної ідентичності залежно від стажу працівника. Отримані відсоткові значення демонструють, що при збільшенні показника тривалості трудового стажу зростає визначеність полюса модальності ідентичності працівника. Так, якщо на перших часових діапазонах професійної діяльності (0 – 5, 6 – 10 років) в межах установи організаційна ідентичність більшості працівників характеризується амбівалентністю модальних характеристик, тобто поєднанням як позитивних, так і негативних організаційних інтенцій, то на діапазонах 10 – 15 та 16 < років трудового стажу ідентичність більшості досліджуваних характеризується виключно позитивними або негативними атитюдами.

Перспективним вважаємо подальше вивчення типологічних особливостей організаційної ідентичності за модальнісним та іншими критеріями залежно від впливу індивідуально-психологічних детермінант працівника та факторів організаційного середовища.

Список використаних джерел

1. Засекіна Л.В. Психолінгвістична діагностика / Л.В. Засекіна, С.В. Засекін. – Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2008. – 188 с.
2. Шишкіна Х.Ю. Психолінгвістичні прояви інформаційної позиції студентів відповідно до видів соціально-психологічної зрілості / Х.Ю. Шишкіна // East european journal of psycholinguistics. – Lutsk : Lesya Ukrainka Eastern European National University, 2014. – Issue 1. – 252 p.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Zasjekina L.V. psycholingvistychna diagnostyka / L.V. Zaszjekina, S.V. Zaszjekin. – Luc'k: RVV «Vezha» Volyn. nac. un-tu im. Lesi Ukrai'nky, 2008. – 188 s.
2. Shyshkina H.Ju. Psyholingvistychni proyavy informacijnoi' pozycii' studentiv vidpovidno do vydiv social'no-psychologichnoi' zrilosti / H.Ju. Shyshkina// East european journal of psycholinguistics. – Lutsk : Lesya Ukrainka Eastern European National University, 2014. – Issue 1. – 252 p.

O.V.Frolova. Intent-analysis as a research means for modal peculiarities of organizational identity construct. The article envisages actuality of organizational identity phenomenon research, considering it as one of the key optimization factors of an «employee-organization» dyadic interaction. The author conducted an analysis of foreign and domestic research, which had initiated the study of organizational identity problem. The special attention was paid to the papers, containing attempts to describe the organizational identity peculiarities according to the modality criterion. The author defines the studied construct as a result of an individual's cognitive emotional process, while which one he considers himself a representative of a certain organization. That is expressed both through extralingual factors and the language of the subject. This accounts the advisability and efficiency of applied psycholinguistic tools, intent-analysis in particular, used to explore the problem. The article describes issue and key characteristics of the diagnostic method. Based on the psycholinguistic empiric data, the author had worked out an intentions dictionary. It became the platform for modal segmentation of organizational identity types – positive, ambivalent and negative. Each type's issue and content has been described.

The article contains examples of the employee's discourses (positive, negative and ambivalent intentional directions) as regards the topic «My organization and me» and their study samples with a help of intent analysis method. The author shows her results of empiric research of the employee's modal characteristics display depending on their tenure. It was figured out that while the first time diapasons of professional activity in

frames of an organization, the organizational identity of most employees is characterized by modal ambivalence. That foresees the combination both positive and negative organizational intentions. As the tenure grew, the organizational identity of most people from the studied target audience was characterized by positive or negative attitude exclusively. The author defined the prospects of further research in frames of the topic.

Key words: organizational identity, intention, intent analysis, positive, negative, ambivalent modality, offer, semantic unit.

Recieved August 6, 2014

Revised September 12, 2014

Accepted October 14, 2014

УДК 159.9

Т.Б. Хомуленко

kpp.khnpu@mail.ru

Т.І. Доцевич

ombydcmen@mail.ru

ПЕДАГОГІЧНА РЕФЛЕКТИВНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА РОЗВИТКУ МЕТАПАМ'ЯТІ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ

Khomulenko T.B., Dotsevych T.I. Pedagogical reflectivity as a determinant of metamemory development of a higher school teacher / T.B. Khomulenko, T.I. Dotsevych // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / edited by S.D.Maksymenko, L.A.Onufrieva. – Issue 26. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2014. – P. 595-606.

Т.Б. Хомуленко, Т.І. Доцевич. Педагогічна рефлексивність як детермінанта розвитку метапам'яті викладача вищої школи. У статті констатується, що метапам'ять є складовою метакогнітивної компетентності особистості і відіграє ключову роль у здійсненні професійної діяльності викладача поряд із педагогічною рефлексивністю.

Зазначено, що здатність до планування процесу запам'ятовування пов'язана із педагогічною рефлексивністю викладача вишу. Встановлено, що виявлення рефлексивності у професійній сфері обумовлює здатність планувати процес запам'ятовування вербального матеріалу. Зроблено

T.B. Khomulenko – the scientific contribution of the co-author is 50%,

T.I. Dotsevych – the scientific contribution of the co-author is 50%.