

Лапа Віра Миколаївна – аспірант кафедри практичної психології Класичного приватного університету, м. Запоріжжя.

УДК 159.923

Лантєва Н.Л.

МОДЕЛЬ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЗА ДОПОМОГОЮ ЗМІШАНИХ МЕТОДІВ

У статті зазначено, що основною передумовою для використання змішаних методів, а саме сумісного використання кількісного і якісного підходів є забезпечення кращого розуміння досліджуваних проблем і комплексних психологічних феноменів. Розглянуто принципи вивчення організаційної ідентичності особистості за допомогою змішаних методів та запропоновано модель дослідження цього феномену за допомогою батареї методик, що заснована на цій методології. Ядро якісних методик склали техніки організаційної діагностики: методика «Хрестовина», оцінка основних цілей та результатів роботи. Кількісні методики були представлені методиками «Шкала автентичності», «Опитувальник позитивних особистісних рис», «Шкала задоволеності працею», «Шкала загальної самоефективності», «Пост-експериментальний опитувальник внутрішньої мотивації», «Опитувальник організаційної ідентифікації», «Шкала професійної самоефективності». Обидва підходи поєднувала методика «Ідентичність/Маргіналізм». У якості перспектив визначено основні напрямки дослідження організаційної ідентичності у рамках системного моделювання психологічних феноменів.

Ключові слова: змішані методи, кількісний підхід, якісний підхід, організаційна ідентичність, модель дослідження.

Постановка проблеми. Дослідження за допомогою змішаних методів (поєднане використання кількісних і якісних методів в одному дослідженні – англ. *mixed methods*) стає все більш популярним підходом в таких дисциплінах як соціологія, психологія, педагогіка, медицина тощо. Зусилля по об'єднанню кількісних і якісних методів дослідження досягли в цих областях знання достатнього успіху [15, 23]. Загальною метою і основною передумовою для використання змішаних методів є той факт, що сумісне використання кількісного і якісного підходів може забезпечити краще розуміння досліджуваних проблем і комплексних феноменів, ніж кожен підхід окремо [12].

Незважаючи на те, що в літературі озвучуються пропозиції щодо поєднання кількісного і якісного методу дослідження в організаційних дослідженнях [13], використання змішаних методів при вивченні особливостей особистості в організаційному контексті поки ще є

спорадичним. Слід зазначити, що в цілому використання кількісного підходу переважає при вивченні організаційної поведінки [16]. Разом з тим, змішані методи дослідження можуть зіграти важливу роль, стимулюючи застосування різноманітних методів не тільки в організаційній психології, але так само і в інших областях психологічної науки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У так званих дослідженнях з використанням монометоду застосовується лише один метод, кількісний або якісний. У кількісному методі дані представлені в цифровій формі і ця інформація аналізується за допомогою кількісних технік обробки даних [10]. У якісному дослідженні інформація, яка представлена в основному в текстовій формі, аналізується з використанням якісних методів аналізу даних. Проведення первинного аналізу відмінностей між дослідженнями із застосуванням монометоду і дослідженнями з застосуванням декількох методів може бути корисно для визначення того, що розуміється як «змішані методи» [12].

Існує кілька визначень для дослідження за допомогою змішаних методів. Дж. Грін, В. Карачеллі і В. Грехем [15] визначили, що в дослідженні за допомогою змішаних методів присутній як мінімум один кількісний метод (для аналізу чисел) і один якісний метод (для аналізу слів). А. Ташакорі і Ч. Теддлі [35] описують дослідження за допомогою змішаних методів як таке, що з'єднує кількісний і якісний підходи в єдиній дослідницькій методології. Б. Джонсон і А. Онвугебазі [18] вказали що дослідження за допомогою змішаних методів це такий клас досліджень, де дослідник об'єднує або комбінує якісні і кількісні техніки, методи, підходи, концепти або мову в єдине дослідження. У даній статті, застосовано наступне визначення надане В. Плано Кларк [25]: дослідження за допомогою змішаних методів – це дослідження яке поєднує в собі збір і аналіз даних за допомогою кількісного та якісного методів в одній роботі.

У літературі вказується, що двома основними критеріями, які допомагають дослідникам розробляти і проводити дослідження за допомогою змішаних методів дослідження – є збір даних і їх пріоритетність [21, 22, 35]. Збір даних стосується послідовності, яку дослідник використовує для збору як кількісних, так і якісних даних. Згідно цього критерію збір інформації може відбуватись в один і той же час (одночасний або паралельний дизайн) або поетапний збір інформації (послідовний або двофазний дизайн). Що стосується критерію пріоритетності, то при використанні змішаних методів дослідники можуть приділяти однакову увагу як кількісним, так і якісним дослідженням або приділяти більше уваги якійсь з них. Цей акцент може бути пов'язаний з питаннями досліджень, практичними обмеженнями для збору даних, необхідністю розуміти одну форму даних, перш ніж перейти до наступного або переваги аудиторії.

Мета статті – розглянути можливості застосування змішаних методів дослідження в організаційному дослідженні запропонувавши батарею методик, засновану на цій методології.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Виходячи із актуальності та ступеню розробленості проблеми нижче викладено методичний апарат дослідження організаційної ідентичності особистості, яке має поєднувати як *якісні*, так і *кількісні* методики.

Ядро якісних методик склали техніки організаційної діагностики А.І. Пригожина [8]. Так **методика «Хрестовина»**, в якій пропонувалося визначити співвідношення чотирьох орієнтації в компанії. Від Р. Куша і Р. Кемерона [6] дослідник запозичив схему та доопрацював її. Згідно з нею учасникам пропонується оцінити співвідношення в їх організації 4 орієнтацій:

- на владу, ієрархію відносин;
- на внутрішні проблеми організації;
- на ініціативність, інноваційність персоналу;
- на ринок, клієнтів.

А.І. Пригожин також пропонував співробітникам визначити **основні цілі** організації на сьогоднішній день, а також вказати, у чому виражається їхній **результат роботи** для організації. Оскільки відповіді на ці питання були відкритими вони мали на увазі використання контент-аналізу. Окрім цього дослідником пропонувалося респондентам зазначити, чи чітко визначені їхні обов'язки і чи є у керівництва організації певні довгострокові цілі.

Проміжне місце між якісними та кількісними методами займала **методика «Ідентичність/Маргіналізм»**. На основі ознак поведінки й світогляду, що диференціюють маргінального, ідентичного та «масового» професійних суб'єктів, О.П. Єрмолаєвою у 2011 році було розроблено опитувальник «Ідентичність/маргіналізм» [5].

Кожне питання припускає вибір тільки одного із трьох запропонованих відповідей, які розташовуються в порядку зменшення сили емоційного зв'язку і ступеню ідентифікації з позицією, сформульованої у питанні.

Перша відповідь – емоційно забарвлена суб'єктна позитивна ідентифікація;

Друга відповідь – прагматична, раціональна або нормативна ідентифікація;

Третя відповідь – нейтральна або негативна ідентифікація.

У дослідженні ці відповіді й самі питання перемішуються й даються у випадковому порядку, щоб виключити «нав'язування» вибору. Кожне питання орієнтовано на розкриття одного із трьох зв'язків: між людиною й професією, професіоналом і суспільством, суспільством і професією. Найбільша кількість аспектів наведено для зв'язку «людина-професія» Перелічимо всі вісім шкал опитувальника: «Професіонал і соціум», «Соціум і професія», «Людина і професія: професійний статус і динаміка», «Людина і професія: професійний

вчинок», «Людина і професія: кар'єра», «Людина і професія: мораль», «Людина і професія: альтернативний вибір», «Людина і професія: «бути або видаватися».

Для обробки опитувальника автором запропоновано дві стратегії аналізу: квазікількісний аналіз та якісний аналіз.

Наступні опитувальники та шкали являли собою кількісні методи для оцінки організаційної ідентичності та супутніх конструктів.

Методика «Шкала автентичності». А.М. Вуд, П.А. Лінлі, Дж. Малтбі, М. Баліусіс, С. Джозеф [37] є авторами шкали автентичності (англ. *Authenticity Scale*), розробленою на основі особистісно-центрованої концепції автентичності у 2008 році. Оригінальна версія опитувальника складається з трьох підшкал, кожна із чотирьох пунктів: самовідчуженості, автентичного життя та прийняття зовнішнього впливу.

1. Підшкала самовідчуженості оцінює незбіг між тим, як особистість усвідомлює себе і тим, що власне диктує їй її безпосередній досвід;

2. Підшкала автентичного життя оцінює реалізацію поведінки і вираження емоцій у той спосіб, що відповідають усвідомленій обізнаності щодо своїх психологічних станів, емоцій, переконань та когніцій;

3. Підшкала прийняття зовнішнього впливу визначає ступінь, у якій особистість приймає вплив з боку інших людей і її переконання в тому, що вона повинна пристосовуватись до сподівань оточення.

В 2015 році ця методика була адаптована Б.В. Біроном [2] для української популяції. Автором підтверджено психометричну адекватність лише для двох підшкал: автентичного життя та зовнішнього впливу.

Методика «Опитувальник позитивних особистісних рис» була розроблена у 2010 році К. Сінгхом та Ш.Д. Джа [32] для визначення самооцінки позитивних рис особистості, які актуальні в соціально-культурному середовищі Республіки Індія (англ. *Positive Personality Traits Questionnaire*). Психометрична процедура створення опитувальника була комплексною, містила декілька етапів. Пункти опитувальника розроблялись на основі пунктів з інших опитувальників, через написання нових пунктів, а також на основі досвіду напівструктурованих інтерв'ю, проведених раніше у суміжних дослідженнях. Фінальна версія включає в себе 43 пункти, які містяться у чотирьох шкалах: «Позитивний образ Я», «Залученість», «Зовнішня орієнтація», «Культурна ідентифікація». Результати дослідження на індійських вибірках показали, що і надійність (внутрішня узгодженість) і валідність (конвергентна і дискримінантна) у даного опитувальника були адекватними. Відповіді оцінюються з використанням шкали Лайкерта, які варіювалися від 5. Цілком мене стосується, 4. У деякій мірі стосується мене, 3. Нейтрально, 2. У деякій мірі не стосується мене, 1. Цілком мене не стосується, і відповідно вказують на рівень згоди чи незгоди з кожним із цих пунктів. На українську мову методика була перекладена в роботі [1] проте ще не отримала відповідного психометричного аналізу.

Методика «Шкала задоволеності працею» (англ. *Job Satisfaction Scale*) була запропонована Р.С. Литлом у 1994 році [20], і переглянута в роботі

південнокорейських учених В.Дж. Кім, Дж.К. Леонг, Й.К. Лі [19]. Методика являє собою шкалу, що складається із п'ятьох пунктів, які описують різні аспекти емоційного ставлення до праці. Ця методика опублікована англійською мовою і потребує перекладу та психометричної адаптації до вітчизняної популяції.

Методика «Шкала загальної самоефективності» (англ. *General Self-Efficacy Scale – GSES*). Німецька версія шкали загальної самоефективності (англ. *General Self-Efficacy Scale – GSES*), опрацьована Р. Шварцером та М. Єрусалемом у 1979 р., першопочатково складалася із 20 пунктів; у подальших дослідженнях було модифіковано нову версію (1992 р.), яка містить 10 пунктів. Сьогодні шкала загальної самоефективності адаптована 26 мовами. Українською мовою шкалу загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема [17] адаптували І. Галецька [4] та Б.В. Бірон [3], які довели, що шкала характеризувалась високими психометричними індексами. Шкала була створена для визначення рівня відчуття загальної самоефективності для розуміння індивідуальних особливостей подолання в ситуації звичайних буденних проблем і за умов різноманітних та різнопотужних стресових ситуацій. Рівень загальної самоефективності визначають шляхом підрахунку балів відповідей на 10 запитань. Кожне з питань стосується окремих аспектів поведінки, передбачаючи внутрішньо стабільну атрибуцію успіху, і оцінюється за чотирьох бальною шкалою.

Методика «Пост-експериментальний опитувальник внутрішньої мотивації» (англ. *Post-experimental Intrinsic Motivation Inventory – IMI*) був розроблений Р. Раяном [26] для оцінки суб'єктивного досвіду досліджуваних, пов'язаного з участю в експерименті [14]. Метою використання опитувальника в дослідженнях внутрішньої мотивації була оцінка її рівня в певній діяльності, заданій експериментатором. Опитувальник передбачав оцінку рівня внутрішньої мотивації в певній діяльності після її виконання за 7 субшкалами: інтерес/задоволення, відчуття компетентності, прикладені зусилля, відчуття зовнішнього тиску, відчуття вибору, відчуття корисності роботи, відчуття присутності значимих стосунків з іншими.

Повна версія опитувальника складалася з 45 пунктів, кожен з яких стосувався певної субшкали. Українську версію пост-експериментального опитувальника внутрішньої мотивації розроблено В.О. Климчуком [7] у 2006 році. Субшкали україномовного опитувальника конструювалися на основі субшкал більш широкого англомовного опитувальника, тому їм було проведено перевірку україномовної версії опитувальника на надійність, дискримінативність та валідність. З міркувань відповідності меті та гіпотезі дослідження автором було відібрано для опитувальника 4 субшкали: задоволення від діяльності (інша назва – інтерес/задоволення), докладені зусилля, почуття компетентності, почуття самодетермінованості (інша назва – відчуття вибору). Для кожної субшкали було обрано по 4 питання, по трьом з

яких нарахування балів відбувалося за семибальною оцінкою. Автором також проведено оцінку валідності та надійності адаптованої версії.

Методика «Опитувальник організаційної ідентифікації» (англ. *Organizational Identification Questionnaire – OIQ*). Дослідження М. Патчена [24] призвели до розробки опитувальника організаційної ідентифікації за авторством Дж. Чейні [11]. Сьогодні у англійській літературі цій опитувальник вважається дуже широко використовуваним інструментом оцінки організаційної ідентифікації [36]. Опитувальник являє собою набір пунктів, розроблених для оцінки організаційної ідентичності та відповідних конструктів. Перша версія опитувальника складалась з 30 пунктів, але згодом була сформована переглянута версія, що містила 25 тверджень [27]. Підтверджено змістовну валідність методики. Автори також запропонували компонентне рішення другого порядку, яке формували два глобальних кластери: імідж/ідентичність та місія/мета. Ця методика опублікована англійською мовою і потребує перекладу та психометричної адаптації до вітчизняної популяції.

Методика «Шкала професійної самоефективності» запропонована німецькими авторами Б. Шинс та Г. фон Коллані у 2002 році (англ. *Occupational self-efficacy scale*) [30] як психодіагностичний інструмент для оцінки відображення загальної самоефективності у організаційному контексті. Первісно шкала була опублікована німецькою мовою. Шкала містила 20 пунктів з них перші 10 було взято та адаптовано з дослідження М. Шерера зі співавт. [31], пункти 11-17 – з дослідження Р. Шварцера та М. Єрузалема [29] та Р. Шварцера [28], пункти 18-19 з роботи Ч. Снайдера зі співавт. [33] та пункт 20 з дослідження Т. Штойделя [34]. Коротка версія методики складається із восьми пунктів. Автори методики виявили високий рівень конструктивної та критеріальної валідності, а також надійності за внутрішньою узгодженістю ($\alpha = 0,92$). Ця методика опублікована німецькою та англійською мовами і потребує перекладу та психометричної адаптації до вітчизняної популяції.

Також у якості об'єктивних критеріїв, що доповнюють змішані методи оцінки організаційної ідентичності, планується оцінка системи **соціально-демографічних показників**, які можуть бути організовані у відповідну анкету, а саме: посада, вік, стать, загальний стаж роботи, стаж роботи в даній організації, рівень освіти, спеціальність за дипломом, зміна власної професійної діяльності, кількість змін місця роботи, родинний стан, кількість дітей: вік дітей, робота за спеціальністю. Зокрема, системна методологія аналізу основних компонентів соціального середовища запропонована Н.В. Родіною на прикладі абітурієнтів, які вступають до ВНЗ [9].

Висновки. Таким чином, можна стверджувати, що змішана методологія – це концептуальна єдність кількісних та якісних методів, яка реалізується у стратегіях досліджень в різних галузях наукових знань. Показано, що змішані методи в дослідженні організаційної ідентичності мають суттєвий потенціал. Запропоновано батарею методик, засновану на цій методології. Змішані методи

оцінки організаційної ідентичності доповнено оцінкою системи соціально-демографічних показників.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку можна визначити створення каузальної моделі, оскільки наступний етап побудови моделі вивчення організаційної ідентичності особистості за допомогою змішаних методів полягатиме у визначенні залежних і незалежних змінних та обґрунтуванні специфіки зв'язків між ними. Зазначені причинно-наслідкові відношення відтворюватимуться за допомогою шляхових діаграм у рамках методології системного моделювання психологічних феноменів.

Список використаної літератури

1. Бірон Б.В. Вплив вдячності на переживання творчою особистістю стресових подій / Б.В. Бірон, К.О. Портянкіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля. – 2017 – № 2 (43). – С. 26-36.

2. Бірон Б.В. Проактивне подолання стресових ситуацій особистістю: дис. канд. псих. наук: 19.00.01 / Бірон Богдан Володимирович. – Одеса, 2015. - 197с.

3. Бірон Б.В. Психометричний аналіз української версії шкали загальної самоефективності / Б.В. Бірон // Актуальні проблеми прикладної психології: матеріали Всеукраїнської конференції. – К.: Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2014. – С. 16-19.

4. Галецька І.І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації / І.І.Галецька // Вісник Львівського університету. Серія: філософські науки. – 2003. – Вип. 5. – С.433-441.

5. Ермолаева Е. П. Оценка реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество» / Е.П. Ермолаева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 176 с.

6. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куш. - СПб., 2001. – 320 с.

7. Климчук В.О. Опитувальник внутрішньої мотивації/ В.О. Климчук // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова – Сер. 12. – Психологічні науки: Зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2006. – №12 (37). – С. 71-76.

8. Пригожин, А.И. Методы развития организаций / А.И.Пригожин. - М.: МЦФЭР, 2003. - 864 с.

9. Родіна Н.В. Основні компоненти соціального середовища абітурієнтів, які вступають до ВНЗ / Н.В. Родіна // Вісник Одеського національного університету. – 2010. - Т. 15, В. 16. – С. 66-77.

10. Родіна Н.В. Количественные системные методы в психодиагностических исследованиях / Н.В. Родіна // Збірник матеріалів VII Міжнародної науково-практичної конференції «ПРОБЛЕМИ ЕМПІРИЧНИХ

ДОСЛІДЖЕНЬ У ПСИХОЛОГІЇ» / За ред. І.В. Данилюка, І.В. Ващенко. – К.: ОВС, 2013. – Вип. 2. – С. 315-319.

11. Cheney G. Organizational identification as process and product: A field study / G. Cheney, 1982. - Unpublished master's thesis, Purdue University.

12. Creswell J. Designing and Conducting Mixed Methods Research / J. Creswell, V. Plano Clark. - Sage, Thousand Oaks, 2007. - 457 p.

13. Currall S. Research Methods in Management and Organizational Research: Toward Integration of Qualitative and Quantitative Techniques / S. Currall, A. Towler // In Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research / A. Tashakkori, C. Teddlie, C. - Sage, Thousand Oaks, 2003. – P. 513-526.

14. Deci E.L. Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. / E.L. Deci, H. Eghrari, B.C. Patrick, D. Leone // Journal of Personality. - 1994. – №62. – P. 119-142.

15. Greene J. Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs / J. Greene, V. Caracelli, W. Graham // Educational Evaluation and Policy Analysis. – 1989. - № 11. – P. 255-274.

16. Greenberg J. A Plea for Methodological diversity / J. Greenberg // Journal of Organizational Behavior. – 2007. - № 28. – P. 929-931.

17. Jerusalem M. Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes/ M. Jerusalem, R. Schwarzer // Self-efficacy: Thought control of action. / R. Schwarzer, (Ed.). - Washington, DC: Hemisphere, 1992. - P. 195-213.

18. Johnson B. Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come / B. Johnson, A. Onwuegbuzie // Educational Researcher. – 2004. – V. 33, №. 7. – P.14-26.

19. Kim W.G. Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant / W.G. Kim, J.K. Leong, Y.K. Lee // Hospitality Management. – 2005. - № 24. – P. 171-193

20. Lytle R.S. Service orientation, market orientation, and performance: an organizational culture perspective / R.S. Lytle // Unpublished Doctoral Dissertation, Arizona State University, Arizona. – 1994.

21. Morgan D. Practical Strategies for Combining Qualitative and Quantitative Methods: Applications to Health Research / D. Morgan // Qualitative Health Research. – 1998. - № 8. - P. 362-376.

22. Morse J. Approaches to Qualitative-Quantitative Methodological Triangulation / J. Morse // Nursing Research. – 1991. - № 40. – P. 120-123.

23. O’Cathain A. Mixed Methods Research in the Health Sciences. A Quiet Revolution / A. O’Cathain // Journal of Mixed Methods Research. – 2009. - № 3. – P. 3-6.

24. Patchen M. Participation, achievement, and involvement on the job / M. Patchen. - Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1970. - 285 p.

25. Plano Clark V.L. Cross-disciplinary Analysis of the Use of Mixed Methods in Physics Education Research, Counseling Psychology, and Primary Care / V.L. Plano Clark // Doctoral dissertation, University of Nebraska-Lincoln, 2005.

26. Ryan R.M. Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory/ R. M. Ryan // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1982. – № 43. – P. 450-461.

27. Sass J.S. Organizational commitment and identification: An examination of conceptual and operational convergence / J.S. Sass, D.J. Canary // *Western Journal of Speech Communication*. – 1991. - № 55. – P. 275-293.

28. Schwarzer R. Self-efficacy in the adoption and maintenance of health behaviors: theoretical approaches and a new model / R. Schwarzer // *Self-efficacy: Thought Control of Action* / R. Schwarzer – Washington, DC: Hemisphere, 1992. - P. 217-243.

29. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale / R. Schwarzer, M. Jerusalem // In J. Weinman, S. Wright, M. Johnston (Eds.) / *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal control beliefs*. - Windsor, UK: NFER-Nelson, 1995. – P. 35-37.

30. Schyns B. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables / B. Schyns, G. von Collani // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2002.

31. Sherer M. The self-efficacy scale: construction and validation / M. Sherer, J.E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R. Rogers // *Psychological Reports*. – 1982. - № 51. - P. 663–671.

32. Singh K. The Positive Personality Traits Questionnaire: Construction and Estimation of Psychometric / K. Singh, S. D. Jha // *Properties Psychology*. – 2010. - № 55(3). – P. 248 – 255.

33. Snyder C.R. The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope / C.R. Snyder, C. Harris, J.R. Anderson, S.A. Holleran, L.M. Irving, S.T. Sigmon, L. Yoshinobu, J. Gibb, C. Langelle, P. Harney // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1991. - № 60. - P. 570–585.

34. Stäudel T. Der Kompetenzfragebogen — Überprüfung eines Verfahrens der Selbsteinschätzung der heuristischen Kompetenz, belastender Emotionen und Verhaltenstendenzen beim Lösen komplexe Probleme [The competence questionnaire: A test of the method of self-evaluation of heuristic competence, stressful emotions, and behavior tendencies when solving complex problems] / T. Stäudel // *Diagnostica*. – 1988. - № 34.- P. 136–148.

35. Tashakkori A. Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches / A. Tashakkori, C. Teddlie. - Sage, Thousand Oaks, 1998. – 200 p.

36. Witting M. Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities / M. Witting, 2006. – Режим доступа - <http://essay.utwente.nl/55524/>

37. Wood A.M. The Authentic Personality: A Theoretical and Empirical Conceptualization and the Development of the Authenticity Scale / A.M. Wood, P.A. Linley, J. Maltby, M. Baliouis, S. Joseph // *Journal of Counseling Psychology*. – 2008. – Vol. 55, №3. – P. 385–399.

Транслітерація

1. Biron B.V. Vpliv vdyachnosti na perezhivannya tvorchoyu osobistystyu stresovih podij / B.V. Biron, K.O. Portyankina // Teoretichni i prikladni problemi psihologii : zb. nauk. prac' Skhidnoukraïns'kogo nacional'nogo universitetu im. V. Dalya. – Lugans'k : Vid-vo SNU im. V. Dalya. – 2017 – № 2 (43). – S. 26-36.
2. Biron B.V. Proaktivne podolannya stresovih situacij osobistystyu: dis. kand. psih. nauk: 19.00.01 / Biron Bogdan Volodimirovich. – Odesa, 2015. – 197s.
3. Biron B.V. Psihometrichnij analiz ukraïns'koï versii shkali zagal'noï samoefektivnosti / B.V. Biron // Aktual'ni problemi prikladnoï psihologii: materiali Vseukraïns'koï konferencii. – K.: Ukraïns'kij NMC praktichnoï psihologii i social'noï roboti, 2014. – S. 16-19.
4. Galec'ka I.I. Samoefektivnist' u strukturi social'no-psihologichnoï adaptacii / I.I. Galec'ka // Visnik L'vivs'kogo universitetu. Seriya: filosofski nauki. – 2003. – Vip. 5. – S.433-441.
5. Ermolaeva E. P. Ocenka realizacii professionala v sisteme «chelovek–professiya–obshchestvo» / E.P. Ermolaeva. – M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2011. – 176 s.
6. Kameron K. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury / K. Kameron, R. Kush. - SPb., 2001. – 320 s.
7. Klimchuk V.O. Obituval'nik vnutrishn'oi motivacii/ V.O. Klimchuk // Naukovij chasopis NPU imeni M.P. Dragomanova – Ser. 12. – Psihologichni nauki: Zb. naukovih prac'. – K.: NPU imeni M.P. Dragomanova, 2006. – №12 (37). – S. 71-76.
8. Prigozhin, A.I. Metody razvitiya organizacij / A.I. Prigozhin. - M.: MCFEHR, 2003. - 864 s.
9. Rodina N.V. Osnovni komponenti social'nogo seredovishcha abiturientiv, yaki vstupayut' do VNZ / N.V. Rodina // Visnik Odes'kogo nacional'nogo universitetu. – 2010. - T. 15, V. 16. – S. 66-77.
10. Rodina N.V. Kolichestvennye sistemnye metody v psihodiagnosticheskikh issledovaniyah / N.V. Rodina // Zbirnik materialiv VII Mizhnarodnoï naukovopraktichnoï konferencii «PROBLEMI EMPIRICHNIH DOSLIDZHEN' U PSIHologii» / Za red. I.V. Danilyuka, I.V. Vashchenko. – K.: OVS, 2013. – Vip. 2. – S. 315-319.
11. Cheney G. Organizational identification as process and product: A field study / G. Cheney, 1982. - Unpublished master's thesis, Purdue University.
12. Creswell J. Designing and Conducting Mixed Methods Research / J. Creswell, V. Plano Clark. - Sage, Thousand Oaks, 2007. - 457 p.
13. Currall S. Research Methods in Management and Organizational Research: Toward Integration of Qualitative and Quantitative Techniques / S. Currall, A. Towler // In Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research / A. Tashakkori, C. Teddlie, C. - Sage, Thousand Oaks, 2003. – P. 513-526.

14. Deci E.L. Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. / E.L. Deci, H. Eghrari, B.C. Patrick, D. Leone // *Journal of Personality*. - 1994. - №62. - P. 119-142.
15. Greene J. Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs / J. Greene, V. Caracelli, W. Graham // *Educational Evaluation and Policy Analysis*. - 1989. - № 11. - P. 255-274.
16. Greenberg J. A Plea for Methodological diversity / J. Greenberg // *Journal of Organizational Behavior*. - 2007. - № 28. - R. 929-931.
17. Jerusalem M. Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes/ M. Jerusalem, R. Schwarzer // *Self-efficacy: Thought control of action*. / R. Schwarzer, (Ed.). - Washington, DC: Hemisphere, 1992. - P. 195-213.
18. Johnson B. Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come / B. Johnson, A. Onwuegbuzie // *Educational Researcher*. - 2004. - V. 33, №. 7. - R.14-26.
19. Kim W.G. Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant / W.G. Kim, J.K. Leong, Y.K. Lee // *Hospitality Management*. - 2005. - № 24. - R. 171-193
20. Lytle R.S. Service orientation, market orientation, and performance: an organizational culture perspective / R.S. Lytle // *Unpublished Doctoral Dissertation, Arizona State University, Arizona*. - 1994.
21. Morgan D. Practical Strategies for Combining Qualitative and Quantitative Methods: Applications to Health Research / D. Morgan // *Qualitative Health Research*. - 1998. - № 8. - P. 362-376.
22. Morse J. Approaches to Qualitative-Quantitative Methodological Triangulation / J. Morse // *Nursing Research*. - 1991. - № 40. - R. 120-123.
23. O’Cathain A. Mixed Methods Research in the Health Sciences. A Quiet Revolution / A. O’Cathain // *Journal of Mixed Methods Research*. - 2009. - № 3. - P. 3-6.
24. Patchen M. Participation, achievement, and involvement on the job / M. Patchen. - Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1970. - 285 p.
25. Plano Clark V.L. Cross-disciplinary Analysis of the Use of Mixed Methods in Physics Education Research, Counseling Psychology, and Primary Care / V.L. Plano Clark // *Doctoral dissertation, University of Nebraska-Lincoln, 2005*.
26. Ryan R.M. Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory/ R. M. Ryan // *Journal of Personality and Social Psychology*. - 1982. - № 43. - P. 450-461.
27. Sass J.S. Organizational commitment and identification: An examination of conceptual and operational convergence / J.S. Sass, D.J. Canary // *Western Journal of Speech Communication*. - 1991. - № 55. - R. 275-293.
28. Schwarzer R. Self-efficacy in the adoption and maintenance of health behaviors: theoretical approaches and a new model / R. Schwarzer // *Self-efficacy: Thought Control of Action* / R. Schwarzer - Washington, DC: Hemisphere, 1992. - P. 217-243.

29. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale / R. Schwarzer, M. Jerusalem // In J. Weinman, S. Wright, M. Johnston (Eds.) / Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal control beliefs. - Windsor, UK: NFER-Nelson, 1995. – P. 35-37.

30. Schyns B. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables / B. Schyns, G. von Collani // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2002.

31. Sherer M. The self-efficacy scale: construction and validation / M. Sherer, J.E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs, R. Rogers // Psychological Reports. – 1982. - № 51. - R. 663–671.

32. Singh K. The Positive Personality Traits Questionnaire: Construction and Estimation of Psychometric / K. Singh, S. D. Jha // Properties Psychology. – 2010. - № 55(3). – R. 248 – 255.

33. Snyder C.R. The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope / C.R. Snyder, C. Harris, J.R. Anderson, S.A. Holleran, L.M. Irving, S.T. Sigmon, L. Yoshinobu, J. Gibb, C. Langelle, P. Harney // Journal of Personality and Social Psychology. – 1991. - № 60. - R. 570–585.

34. Stäudel T. Der Kompetenzfragebogen — Überprüfung eines Verfahrens der Selbsteinschätzung der heuristischen Kompetenz, belastender Emotionen und Verhaltenstendenzen beim Lösen komplexe Probleme [The competence questionnaire: A test of the method of self-evaluation of heuristic competence, stressful emotions, and behavior tendencies when solving complex problems] / T. Stäudel // Diagnostica. – 1988. - № 34.- R. 136–148.

35. Tashakkori A. Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches / A. Tashakkori, C. Teddlie. - Sage, Thousand Oaks, 1998. – 200 p.

36. Witting M. Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities / M. Wittingg, 2006. – Rezhim dostupu - <http://essay.utwente.nl/55524/>

37. Wood A.M. The Authentic Personality: A Theoretical and Empirical Conceptualization and the Development of the Authenticity Scale / A.M. Wood, P.A. Linley, J. Maltby, M. Baliouis, S. Joseph // Journal of Counseling Psychology. – 2008. – Vol. 55, №3. – P. 385–399

Лаптева Н.Л.

МОДЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ С ПОМОЩЬЮ СМЕШАННЫХ МЕТОДОВ

В статье указывается, что основной предпосылкой для использования смешанных методов, а именно совместного использования количественного и качественного подходов является обеспечение лучшего понимания изучаемых проблем и комплексных психологических феноменов. Рассмотрены принципы изучения организационной идентичности личности с помощью смешанных

методов и предложена модель исследования этого феномена с помощью батареи методик, основанная на этой методологии. Ядро качественных методик составили техники организационной диагностики: методика «Крестовина», оценка основных целей и результатов работы. Количественные методики были представлены методиками «Шкала аутентичности», «Опросник положительных личностных черт», «Шкала удовлетворенности трудом», «Шкала общей самоэффективности», «Пост-экспериментальный опросник внутренней мотивации», «Опросник организационной идентификации», «Шкала профессиональной самоэффективности». Оба подхода сочетала методика «Идентичность / маргинализм». В качестве перспектив определены основные направления исследования организационной идентичности в рамках системного моделирования психологических феноменов.

Ключевые слова: смешанные методы, количественный подход, качественный подход, организационная идентичность, модель исследования.

Lapteva N.L.

THE RESEARCH MODEL OF ORGANIZATIONAL IDENTITY OF THE PERSONALITY USING MIXED METHODS

The article points out that the main prerequisite for using mixed methods, namely the joint use of quantitative and qualitative approaches, is to provide a better understanding of the studied problems and complex psychological phenomena. The principles of studying the organizational identity of a person by means of mixed methods are considered, and a model for studying this phenomenon using battery of methods based on this methodology is proposed. The core of qualitative techniques was formed by the techniques of organizational diagnostics: the technique of "Cross", an assessment of the main goals and results of the work. Quantitative methods were presented by the methods "Authenticity Scale", "Positive Personality Traits Questionnaire", "Job Satisfaction Scale", "General Self-Efficacy Scale", "Post-experimental Intrinsic Motivation Inventory", "Organizational identification Questionnaire", "Occupational self-efficacy scale". Both approaches combined in the "Identity / Marginality" test. As the prospects, the main directions of the study of organizational identity within the framework of systemic modeling of psychological phenomena are defined.

Key words: mixed methods, quantitative approach, qualitative approach, organizational identity, research model.

Лаптева Надія Леонідівна – здобувач кафедри диференціальної і спеціальної психології Одеського національного університету імені І.І. Мечникова.