

Кравченко О. М.,

*магістр практичної психології,
аспірантка кафедри практичної психології та соціальних технологій
ПВНЗ «Європейський університет»
м. Київ, Україна*

КОЛЕКТИВНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙ У ПЕРІОДИ ЗМІН

У сучасному світі соціальних трансформацій організації стають не лише економічними структурами, а й соціально-психологічними системами, які відображають колективний досвід суспільства. Збройна агресія, війна, економічна турбулентність і технологічні зміни створюють умови, в яких організації стикаються з втратою стабільності, смислів і єдності.

В умовах тривалої невизначеності, втоми та кризи довіри відновлення колективної ідентичності стає критичною умовою «психологічної реабілітації» організації. Йдеться не лише про повернення до попереднього функціонування, а про відновлення відчуття спільності, місії, приналежності – тих елементів, які забезпечують життєздатність корпоративної культури.

Поняття колективної ідентичності у психології організацій розглядається як система спільних уявлень членів організації про те, хто ми є, які ми, що нас об'єднує [1]. Вона включає когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти і слугує психологічною основою організаційної єдності [2].

У періоди радикальних змін колективна ідентичність зазнає дестабілізації:

- зникає відчуття спільного минулого;
- змінюється рольова структура;
- відбувається «розрив» між офіційними цінностями й реальними практиками.

Як підкреслює Edgar Schein [6], організаційна культура є системою колективного навчання, через яку група пристосовується до змін зовнішнього середовища. Вона водночас є носієм ідентичності. Коли культура переживає кризу, виникає феномен організаційної амнезії, втрату колективного «я».

У кризові періоди реабілітація організації передбачає не лише відновлення процесів і систем, а насамперед відновлення колективного суб'єкта, який здатний діяти узгоджено. Це можливо через три взаємопов'язані механізми:

1. Рефлексія спільного досвіду. Відкриті діалоги, групові обговорення, фасилітовані сесії дозволяють працівникам усвідомити втрати, ресурси, нові сенси. Через обмін досвідом формується новий колективний наратив: «Ми пережили», «Ми змінюємось», «Ми відновлюємось» [7].

2. Реконструкція символічного простору. Символи, ритуали, традиції, корпоративна мова – це психологічні опори культури. Їх оновлення (нові ритуали командної єдності, спільні волонтерські ініціативи, церемонії вдячності) сприяє емоційному відновленню колективу [5].

3. Формування нової місії та цінностей. Переосмислення місії організації через спільне створення нових цінностей зміцнює внутрішню мотивацію. Як показують дослідження Denison [3], місія, залученість і узгодженість є ключовими параметрами «зрілої» культури, яка забезпечує стійкість до змін.

У результаті організація проходить процес «ідентифікаційного оновлення»: з'являється новий образ себе, який інтегрує минуле й майбутнє. Це і є форма психологічної реабілітації – відновлення внутрішньої цілісності після втрати.

Роль психолога або консультанта в таких процесах полягає не в нав'язуванні нових форм, а у створенні контейнера для колективного переживання змін. Важливою є робота на рівні несвідомих процесів:

- розпізнавання колективної тривоги, опору, провини;
- фасилітація діалогу між «старими» і «новими» членами організації;
- підтримка процесів групового осмислення втрат.

Відновлення колективної ідентичності має також стратегічне значення: вона впливає на ефективність, залученість і рівень психологічної безпеки в організації [4]. Коли люди відчувають спільність і належність, вони готові діяти узгоджено, приймати нові ролі й підтримувати зміни.

Отже, колективна ідентичність виступає центральним чинником стійкості корпоративної культури. Без відновлення ідентичності неможливі ані трансформаційні зміни, ані культурна зрілість організації.

У цьому сенсі реабілітація організації в умовах суспільних трансформацій є не лише управлінським, а й психологічним процесом – процесом відновлення колективного «Я».

Колективна ідентичність є базовим психологічним чинником відновлення організацій після криз і втрат. Її реконструкція забезпечує стійкість і гнучкість корпоративної культури, сприяє формуванню «зрілої» організаційної свідомості. Психологічний супровід процесів ідентичності має враховувати несвідомі групові процеси, символічні механізми та потребу у спільному сенсотворенні. Відновлення

колективної ідентичності – це форма соціально-психологічної реабілітації, що дозволяє організаціям не лише виживати, а й зростати у періоди трансформацій.

Список використаних джерел:

1. Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 2000, 25(1), 13–17.
2. Ashforth, B. E., & Mael, F. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 1989, 14(1), 20–39.
3. Denison, D. R., & Mishra, A. K. Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 1995, 6(2), 204–223.
4. Edmondson, A. C. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 1999, 44(2), 350–383.
5. Gabriel, Y. *Storytelling in Organizations: Facts, Fictions, and Fantasies*. Oxford University Press, 2000.
6. Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley, 2017.
7. Weick, K. E. *Sensemaking in Organizations*. Sage Publications, 1995.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-570-2-110>

Лаптев І. М.,

*аспірант кафедри психології, філософії та суспільних наук
Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського
м. Київ, Україна*

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

В сучасних воєнних умовах надважливе значення має запобігання професійного вигорання, інтенсифікація стресостійкого поведіння фахівців у процесі своєї діяльності, що може відбуватися не лише на громадському рівні, але й профілактично в кожному підприємстві, закладі чи установі. Заразом доволі вагомий вплив на вигорання фахівців може мати також і матеріальна стимуляція, використання якої пов'язана із посиленням мотиву вигоди. Вкрай складніше в процесі військових подій створювати сприятливі передумови для розвитку чи підтримки вправності фахівців ухвалювати правильні рішення і ухилятися водночас від небажаних помилок, які, своєю чергою, ведуть до зростання професійного вигорання. При вагомому психоемоційному