

**Dušan Todorović**  
Departman za psihologiju  
Filozofski fakultet  
Univerzitet u Nišu

UDK 159.944:331.3

## ORGANIZACIONA IDENTIFIKACIJA I NJENI ASPEKTI KOD ZAPOSLENIH RAZLIČITOG BRAČNOG I RODITELJSKOG STATUSA

Identifikacija zaposlenih sa organizacijom je važna, s obzirom na to da što se više identifikuju sa organizacijom, to zaposleni u većoj meri razmišljaju i ponašaju se u skladu sa perspektivom i ciljevima organizacije (Dutton et al., 1994). Cilj istraživanja je proveriti da li postoje razlike u izraženosti organizacione identifikacije i njenih aspekata (lojalnost organizaciji, doživljaj sličnosti sa drugim članovima organizacije, osećanje pripadnosti organizaciji) kod zaposlenih, zavisno od bračnog statusa (u bračnoj zajednici ili ne) i roditeljskog statusa (sa i bez dece). Uzorak je činilo 530 ispitanika. Svi ispitanici su zaposleni, i starosti su od 30 do 50 godina. Organizaciona identifikacija zaposlenih merena je preko skale organizacione identifikacije (Cheney, 1982; Tompkins & Cheney, 1983), dok je za prikupljanje podataka vezanih za socio-demografske varijable konstruisan upitnik za potrebe ovog istraživanja, kroz koji su između ostalog evidentirane varijable vezane za bračni status ili status veze kao i trenutni roditeljski status ispitanika (da li imaju decu ili ne). Nalazi ukazuju da zaposleni koji imaju decu imaju izraženiju organizacionu identifikaciju, te izraženije i sve njene aspekte, a sve u odnosu na zaposlene bez dece. Postoje statistički značajne razlike u izraženosti lojalnosti, doživljaja sličnosti i osećanja pripadnosti, kao i ukupnog skora na skali organizacione identifikacije, između zaposlenih različitog bračnog statusa. Veoma zanimljiv nalaz predstavlja to da su razlike u izraženosti organizacione identifikacije zavisno od bračnog statusa, statistički značajne samo na poduzorku zaposlenih u privatnom sektoru, dok na poduzorku zaposlenih u državnom razlike nisu na statistički značajnom nivou. Slična je situacija i kada se u razmatranje uzmu nalazi vezani za izraženost organizacione identifikacije zavisno od roditeljskog statusa, te su one statistički značajne samo na poduzorku zaposlenih u privatnom sektoru.

**Ključne reči:** organizaciona identifikacija, bračni i roditeljski status, zaposleni, privatne i državne organizacije

## **ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ITS ASPECTS AMONG EMPLOYEES OF VARIOUS MARITAL AND PARENTAL STATUS**

The identification of employees with their organization is important, considering that the more they identify with the organization, the more they think and behave in accordance with the perspective and goals of that organization (Dutton et al., 1994). The goal of the research is to evaluate whether there are any differences in the manifestation of organizational identification and its aspects (loyalty to the organization, experiencing a sense of similarity with other members of the organization, a sense of belonging) among employees, depending on their marital status (whether they are married or not) and parental status (whether they have children or not). The sample consisted of 530 respondents. All of the respondents were employed, and aged between 30 to 50. Organizational identification among the employees was measured on the scale of organizational identification (Cheney, 1982; Tompkins & Cheney, 1983), while a special questionnaire was designed specifically for this study to compile socio-demographic data on the respondents, which among other things noted any variables related to marital status or relationship status, as well as the current parental status of the respondents (whether they have children or not). The findings indicate that employees with children have a more pronounced organizational identification, along with all of its aspects, compared to employees without children. There are statistically significant differences in the manifested loyalty, sense of similarity and sense of belonging, as well as the overall score on the scale of organizational identification between employees of different marital status. A more intriguing finding is that the differences in the manifestation of organizational identification depending on marital status are statistically significant only for the sub-sample of employees in the private sector, while for the sub-sample of employees in the state sector the differences are not statistically significant. The situation is similar when we take into consideration the findings related to the expression of organizational identification depending on parental status, as they are statistically significant only for the sub-sample of employees in the private sector.

**Keywords:** organizational identification, marital and parental status, employees, private and state-owned organizations