



## Проявление уровней и компонентов идентичности работников в организации

**СИДОРЕНКОВ Андрей Владимирович**

*Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия*

**ШТРОО Владимир Артурович**

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия*

**ШТИЛЬНИКОВ Денис Егорович**

*Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия*

**Аннотация.** *Цель исследования* — изучить выраженность и соотношение идентичностей (персональная, межличностная, микрогрупповая, групповая, суборганизационная и организационная) по когнитивному и аффективному компонентам, а также этих двух компонентов по шести идентичностям работников в организациях из разных сегментов деятельности общества. *Метод.* Выборку составили 506 работников различных организаций, занятых в социально-экономической области (241 человек) и в правоохранительной сфере (265 человек). Были использованы четыре авторских опросника для измерения соответствующих уровней и компонентов идентичности работников. *Результаты.* Обнаружено, что у работников обеих сфер профессиональной деятельности слабее всего выражена персональная идентичность, а сильнее всего — микрогрупповая и суборганизационная идентичности. Для межличностной идентичности характерно более сильное проявление когнитивного компонента идентичности по сравнению с аффективным компонентом. Обратное соотношение — большее проявление аффективного компонента, чем когнитивного — характерно для персональной, микрогрупповой, суборганизационной и организационной идентичностей. Помимо этих общих особенностей установлены различия между работниками, занятыми в социально-экономической и правоохранительной сферах организационной деятельности. Первое отличие касается степени проявления когнитивного компонента на четырех уровнях идентификации. Так, у работников социально-экономической сферы, по сравнению с сотрудниками правоохранительного учреждения, сильнее выражена персональная идентичность и слабее — межличностная, микрогрупповая и групповая идентичности. Второе отличие затрагивает связи демографических характеристик и стажа работы сотрудников с определёнными идентичностями и их компонентами. В частности, пол работников в социально-экономической сфере является более сильным предиктором подавляющего большинства идентичностей (по двум компонентам) по сравнению с их возрастом и стажем. *Ценность результатов.* Значение полученных результатов для науки заключается в том, что они расширяют представление о многомерности идентичности работников в организации, в том числе об особенностях выраженности разных её граней. Это позволит более дифференцированно изучать antecedенты и последствия идентичности с учётом её уровней и компонентов. Это исследование также предоставляет эмпирические доказательства в поддержку некоторых положений перспективы социальной идентичности, которые касаются множественности социальных идентичностей.

**Ключевые слова:** персональная идентичность; межличностная идентичность; микрогрупповая идентичность; групповая идентичность; суборганизационная идентичность; организационная идентичность; когнитивный компонент идентичности; аффективный компонент идентичности.

## Введение

Исследователи обращают пристальное внимание на различные аспекты идентификации сотрудников в организации, так как она обуславливает их определённые установки и поведения. В частности, организационная идентификация сотрудников значимо положительно коррелирует с их приверженностью организации, включённостью в работу, привязанностью к профессии и рабочей группе, с ролевым и экстра-ролевым поведением, и отрицательно связана с намерением уволиться (Lee et al., 2015; Riketta, 2005). В свою очередь, ролевое поведение является необходимым условием функционирования и эффективности организации, в то время как некоторые социальные установки и экстра-ролевое поведение работников могут быть не менее полезны для организации. Так, экстра-ролевое и гражданское поведение работников оказывают существенное влияние на управленческие оценки и решения, эффективность работы, уменьшение затрат и удовлетворённость потребителей (Podsakoff et al., 2009).

В этом исследовании нас интересует идентификация работника на самых различных уровнях социального агрегирования – как с самим собой, так и с другим социальным субъектом — индивидом, неформальной подгруппой в группе, малой группой (например, отделом, бригадой), структурным подразделением (управлением, департаментом) и, наконец, с организацией в целом. Перечисленные уровни идентификации и соответствующие им виды идентичности мы объединяем понятиями «уровни идентификации» и «уровни идентичности». Таким образом, каждому уровню идентификации соответствует определённый уровень формальной и неформальной структуры организации: работник, неформальная подгруппа, рабочая группа, подразделение и организация. Иначе говоря, эти организационные уровни являются объектами идентификации, а потому можно говорить о соответствующих уровнях идентификации (идентичности). В контексте организации могут возникать иные типы идентификации, например, реляционная (Li и др., 2018; Zhao и др., 2016), карьерная (Christ et al., 2003; van Dick et al., 2004) и профессиональная (Carden, Callahan, 2007; Nekman et al., 2009), но по своему объекту и содержанию они отличаются от указанных уровней идентификации.

В период с 2000 по 2018 гг. за рубежом было опубликовано 344 работы, в том числе, три мета-анализа (Lee et al., 2015; Riketta, 2005; Riketta, van Dick, 2005), посвящённых интересующим нас идентификациям работников в организации. Это не считая тех, в которых рассматривалась идентификация волонтеров с общественной организацией, клиентов – с компанией, студентов — с университетом, фанатов — со спортивной командой и тому подобных. Подсчёт произведён на основе поиска в базах данных Academic Search Complete (EBSCO), Business Source Complete (EBSCO), PsycINFO & PsycArticles (APA PsycNET) и иных источниках. За такой же временной период в нашей стране было опубликовано 29 статей, из которых 12 работ относятся к жанру информационно-аналитического обзора, 15 — эмпирического исследования и две — представляют разработки исследовательских методик. Эта статистика получена по результатам просмотра 44 журналов по психологии и девяти — по смежным направлениям, а также поиска в базе данных Elibrary.

## Организационная идентичность и организационная идентификация

Идентичность и идентификация — это ключевые конструкты в изучении организации, так как они лежат в основе многих исследований социальных установок и поведения индивидов в организационном контексте (Albert et al., 2000; Haslam et al., 2017). Особое внимание исследователи уделяют организационной идентичности и организационной идентификации, которые на протяжении двух последних десятилетий стали одними из самых значительных понятий в области организационной психологии и менеджмента (He, Brown, 2013). Хотя на сегодня они достаточно изучены, есть немало открытых вопросов, в том числе относительно их понимания. Например, некоторые исследователи констатируют неоднозначность трактовки организационной идентичности (Pratt, 2003; Whetten, 2006). Это приводит к некоторой несогласованности в использовании понятий «идентификация» и «идентичность» (He, Brown, 2013), за исключением устойчивых конструктов «социальная идентичность» и «персональная идентичность».

Во-первых, под организационной идентификацией понимается процесс самоопределения себя как члена конкретной организации и позитивная оценка этого членства. Организационная идентичность же подчёркивает уникальность конкретной организации в её сравнении с другими (Albert, Whetten, 1985). Здесь речь идёт преимущественно уже не о самовосприятии и самокатегоризации, а скорее о восприятии и категоризации этой организации кем-то извне. Отношения между организационной идентичностью и организационной идентификацией раскрываются следующим образом: организация должна иметь собственную идентичность для того, чтобы её сотрудники могли идентифицировать себя с организацией.

Во-вторых, идентификацию определяют как присвоение идентичности индивидом или группой (Chenev, Tompkins, 1987). Тем самым, идентификация (в том числе, организационная) включает в себя развитие и поддержание самоидентичности, особенно перед лицом изменений и внешних воздействий.

В-третьих, некоторые авторы исходят из различения процесса и результата (Tajfel, Turner, 1979). Это значит, что идентификация может рассматриваться как процесс, а идентичность — результат этого процесса.

Следовательно, далее в этой статье под идентичностью мы будем понимать некоторый этап идентификации, предполагающий ощущение и переживание индивидом принадлежности самому себе (аутентичности) или принадлежности к другому (индивиду, группе и так далее) (Сидоренков, 2010). Поскольку оценить процесс (идентификацию) посредством одного измерения не представляется возможным, мы отдаем предпочтение термину «идентичность». Однако далее оба понятия могут использоваться как эквивалентные с определённой долей условности.

Во всем разнообразии понимания организационной идентификации и организационной идентичности обращают на себя внимание несколько обстоятельств, из которых отметим два ключевых, на наш взгляд. Одно заключается в том, что организационная идентификация, а не организационная идентичность, часто осмысливается с точки зрения социальной идентичности (Ashforth, Mael, 1989; Haslam, 2004), которая понимается как знание человека о своей принадлежности к социальной группе (или группам) вместе с ценностным и эмоциональным значением, связанным с этой принадлежностью (Tajfel, 1978). Соответствующим образом определяется организационная идентификация, например, как ощущение сотрудниками единства с организацией, испытываемое ими чувство, что они принадлежат к ней (Ashforth, Mael, 1989). Другое касается того, что пункты большинства шкал организацион-

ной идентификации измеряют, по сути, воспринимаемую человеком связь (принадлежность, близость и тому подобное) с организацией, а точнее — состояние воспринимаемой связи в определённый момент времени.

### **Многомерная природа идентичности работников**

Исследователи чаще обращают внимание на организационную идентификацию, её antecedенты (Гулевич и др., 2011; Несмеянова, Липатов, 2017) и последствия (Наумцева, Климов, 2017; Наумцева, Штроо, 2020; Nekman et al., 2009). Однако внимание только к организационной идентификации может привести к серьёзным упущениям в изучении роли идентификации в процессах и результатах деятельности (van Knippenberg, van Schie, 2000). Надо учитывать разные уровни идентификации, связанные с членством в организации. Поэтому специалисты также изучают, но значительно реже, идентификацию работников со своей рабочей группой (командой) (Christ et al., 2003; van Dick et al., 2004; van Knippenberg, van Schie, 2000).

В литературе крайне редко встречаются исследования суборганизационной идентичности (идентификации со вторичным подразделением, например, управлением, факультетом) и микрогрупповой идентичности (идентификация с неформальной подгруппой в рабочей группе). Например, в литературе используют понятие «идентификация с подгруппой», но авторы отображают в нём идентификацию либо с рабочей группой в организации (Jetten et al., 2002), либо с субподрядчиком организации (Lipponen et al., 2003), либо даже с этнической категорией (например, британская идентификация) в сравнении с идентификацией с национальной категорией (европейская идентификация), обозначаемой термином «групповая идентификация» (Stone, Crisp, 2007). Нам представляется, что из поля зрения исследователей ускользает очень важный субъект идентификации, значимый для сотрудника организации, а именно: неформальная подгруппа как составная часть рабочей группы, включённой в организационную структуру. Под неформальной подгруппой мы понимаем совокупность членов малой контактной группы, которые объединены на основе одного или нескольких психологических более общих и значимых для них признаков по сравнению с другими членами группы. Таким образом, становится очевидной необходимость выделять ещё один уровень организационной идентификации — микрогрупповой уровень (Сидоренков, 2010).

Организационную, суборганизационную, групповую и микрогрупповую идентичности можно объединить таким общим понятием, как «социальная идентичность», или «коллективное Я» (Turner, 1985). Это соответствует представлению о том, что люди имеют одновременно столько социальных идентичностей, сколько существует групп, к которым они ощущают свою принадлежность (Hogg et al., 2004). Социальная идентичность связана с социальной категоризацией себя и других и предполагает самоопределение в терминах принадлежности к одним социальным категориям в противоположность другим категориям (Turner, 1985; Turner et al., 1987). Идентичности варьируются по их субъективной значимости для индивидов, по устойчивости и ситуативности проявления.

Кроме того, в литературе редко встречаются исследования межличностной идентичности, то есть результата идентификации с коллегами (Farmer et al., 2015) или руководителем (Li et al., 2018; Zhang, Chen, 2013). Кардинальное отличие межличностной идентичности от других видов социальной идентичности заключается в её фокусе, то есть направленности на индивида, а не на коллектив.

Точно так же специалисты редко обращают внимание на персональную идентичность (персональное Я) в организационном контексте (Carden, Callahan, 2007; Crocetti et al., 2014).



Такая идентичность представляет собой самоопределение в аспекте физических, интеллектуальных, нравственных и иных качеств человека, характеризующих его как уникального человека в терминах индивидуальных отличий от других людей в группе (Turner, 1985; Turner et al., 1987).

Если персональная идентичность преобладает над социальной идентичностью, то у человека имеет место, во-первых, персонифицированное восприятие себя и других, то есть восприятие сквозь призму индивидуальных особенностей; во-вторых, эгоцентризм, приводящий к тому, что человек думает, переживает и действует в соответствии со своими индивидуальными целями, потребностями и так далее. Персональная идентичность, как и социальная идентичность, в своей основе имеет связь индивида, но прежде всего с собой, а не каким-то коллективным субъектом. Без усиления связи с собой, центрирования на себе не может возрасти персональная идентичность. Так же, как социальная и межличностная идентичности, персональная идентичность может вызывать определённые эффекты относительно установок и поведения работников в организации.

Обращая внимание на разные уровни идентичности работников, мы обнаруживаем несколько важных перспектив. Во-первых, многие из них могут иметь отличающуюся меру выраженности, а значит, в разной степени будут предопределять некоторые аспекты поведения и деятельности работников. Так, исследования показали, что групповая идентификация сильнее организационной идентификации (Riketta, van Dick, 2005; van Knippenberg, van Schie, 2000). Однако не следует считать, что групповая идентификация всегда будет сильнее, чем организационная идентификация. Возможны отличия между индивидами (Becker, Billings, 1993) или организациями (Ashforth, Mael, 1989), которые обуславливают преобладание одной над другой. Кроме того, было обнаружено, что суборганизационная идентичность примерно также выражена, как организационная и групповая идентичность (Olkkonen, Lipponen, 2006), микрогрупповая идентичность преобладает над групповой и межличностной идентичностями (Сидоренков и др., 2014). Можно предположить, что микрогрупповая идентичность будет также сильнее суборганизационной и организационной идентичностей. Это обусловлено тем, что внутри подгрупп наблюдается более высокая интенсивность взаимодействия и сплоченность, аттракция и доверие, чем в группе, подразделении и организации. Подгруппы способны более успешно реализовывать некоторые функции по отношению к своим членам (например, информирование, содействие в достижении индивидуальных целей и удовлетворении социальных потребностей, обеспечение безопасности) по сравнению с интрогруппой, подразделением и организацией. Это обуславливает более высокую микрогрупповую идентичность.

Персональная идентичность в организационном контексте, как мы думаем, будет значительно слабее выражена у многих работников, чем их остальные идентичности. Человек включён в организацию, подразделение, группу и, возможно, в неформальную подгруппу, а потому будет испытывать сильное влияние с их стороны. Поэтому коллективное начало часто превалирует над индивидуальным. Однако соотношение (через меру выраженности) персональной идентичности и социальных идентичностей может быть обусловлено некоторыми факторами, в том числе организационной спецификой. Так, в силовых государственных структурах, где достаточно жёстко регламентированы работа и общение, преобладает формальная сторона деятельности, персональная идентичность подавляется и, следовательно, будет слабее, а социальные идентичности и межличностная идентичность — сильнее, чем у сотрудников социально-экономической сферы.

Во-вторых, достаточно много исследований, направленных на поиск предикторов организационной и групповой идентичностей, но мало изучены факторы, которые детермини-

руют иные виды идентичности — персональную, межличностную, микрогрупповую и суборганизационную.

В-третьих, разные идентичности могут приводить к различным последствиям на таких социальных стратах, как группа, подразделение и организация. Например, в мета-анализе исследований коррелятов привязанности (идентификации и приверженности) обнаружено, что групповая привязанность коррелировала более сильно с экстра-ролевым поведением на уровне рабочей группы, чем организационная привязанность (Riketta, van Dick, 2005). С другой стороны, групповая привязанность, по сравнению с организационной привязанностью, слабее коррелировала с экстра-ролевым поведением в организационном контексте.

В-четвертых, в большинстве исследований рассматриваются последствия некоторых идентичностей (как правило, организационной и групповой) по отдельности (Климов, 2014; Наумцева, Штроо, 2020). Однако разные идентификации могут создавать интерактивные эффекты; например, одновременно высокая групповая идентификация и организационная идентификация более тесно связаны с экстра-ролевым поведением, чем когда высока только одна из идентификаций, то есть одна идентификация усиливает влияние другой (van Dick et al., 2008). Следовательно, надо рассматривать предикторы каждой идентичности, а также изучать последствия не только каждой из них в отдельности, но и их соразмерностей.

Некоторые исследователи понимают и организационную, и групповую идентичность как многомерный феномен. Так, в групповой идентификации выделяют разные измерения: 1) источники: когнитивный, аффективный и поведенческий (взаимозависимость) (Henry et al., 1999); 2) компоненты (аспекты): осознание групповой принадлежности, оценка и аффект (Brown et al., 1986), когнитивный, эмоциональный и соответствие между групповыми и личными интересами (Hinkle et al., 1989); когнитивный, аффективный и поведенческий (Сидоренков, 2010); когнитивный, аффективный, оценочный и поведенческий (Jackson, 2002; van Dick и др., 2004); индивидуальное самостереотипизирование, ингрупповая гомогенность, солидарность, удовлетворённость и центрированность (Leach et al., 2008).

Вопрос о количестве и содержании компонентов до конца не решён, и многие попытки заканчивались, в лучшем случае, решениями с двухфакторными структурами (van Dick, Wagner, 2002). Чаще упоминают когнитивный и аффективный компоненты. Они могут проявляться в разной степени. Было обнаружено, что аффективный компонент несколько сильнее выражен, по сравнению с когнитивным, в микрогрупповой и групповой идентичностях работников (Сидоренков и др., 2014), организационной идентичности студентов (Johnson et al., 2012). Другие компоненты являются более спорными. Например, оценочный компонент, скорее, представляет собой часть аффективного компонента, так как любое переживание чего-то в своей основе имеет некоторую оценку. Так как идентичность — это определённое отношение индивида к какому-либо объекту, то его поведение, скорее, является следствием отношения, а не его составной частью. В некоторых исследованиях убедительно не подтверждено наличие поведенческого компонента, например, в организационной и групповой идентификации (Сидоренков и др., 2019).

Уделяя внимание каждому компоненту, мы можем получить более полное понимание социальной идентичности и точно предсказать её последствия. Несмотря на очевидную необходимость дифференцировать содержание идентичности, многие исследователи чаще принимают во внимание только однофакторную модель, что упрощает представление о данном явлении. На наш взгляд, не только социальная (например, организационная и групповая) идентичность, но и межличностная идентичность, и персональная идентичность включают в себя соответствующие компоненты.

Учитывая сказанное, мы предлагаем более полную модель идентичности работников в организации (рис. 1), которая основана на двух измерениях: 1) уровни идентичности в зависимости от объекта, которым может быть индивидуальный и коллективный субъект, — персональная, межличностная, микрогрупповая, групповая, суборганизационная и организационная; 2) компоненты идентичности — когнитивный и аффективный — с точки зрения содержательных аспектов связи с объектом. Каждый уровень идентичности включает два компонента.

Эта модель имеет некоторые ограничения. В полном виде она может распространяться на организации, в которых существуют первичные (малые группы — отделы и др.) и вторичные (управления, отделения) структурные подразделения. Если отсутствует какой-то один организационный уровень, то из модели исключается соответствующий уровень идентичности. Кроме того, может быть ещё один уровень идентичности, не представленный в данной модели. Когда речь идет о транснациональной корпорации, в которую входят дочерние предприятия, то появляется более обобщённый уровень идентичности, соотнесенный с корпорацией в целом. Дополнительно, если в конкретной малой группе нет ни одной неформальной подгруппы, что бывает крайне редко (Сидоренков и др., 2014), то будет отсутствовать микрогрупповая идентичность. Компоненты идентичности — когнитивный и аффективный — являются неотъемлемыми атрибутами любого уровня идентичности. Трудно представить воспринимаемую индивидом связь без её переживания и, наоборот.



Рисунок 1. Многомерная модель идентичности работников в организации

Отметим, что в литературе чаще встречаются исследования идентификации сотрудников коммерческих компаний и предприятий, реже — государственных административных учреждений и крайне редко — силовых структур, то есть подразделений вооруженных сил, правоохранительных органов, органов государственной безопасности. Вместе с тем, уровни

и компоненты идентичности работников могут иметь отличающуюся меру выраженности в разных институциональных контекстах. Степень выраженности уровней и компонентов идентичности работников может быть также обусловлена некоторыми их индивидуальными особенностями, в частности демографическими характеристиками и стажем работы в организации. Мета-анализ показал, что организационная идентификация положительно коррелирует с возрастом и сроком пребывания в организации, но значимо не связана с полом работников (Riketta, 2005).

В одном отечественном исследовании не было обнаружено связи организационной идентификации с полом, возрастом и стажем работы (Климов, 2014), а в другом — выявлена корреляция с полом и возрастом (Наумцева, Климов, 2017). Ещё одно исследование показало отсутствие связи организационной идентификации с полом работников, но вместе с тем установило отличие выраженности этой идентификации у работников разных возрастных групп и с разным стажем работы (Несмеянова, 2018). Если принять во внимание компоненты идентификации, не ограничиваясь однофакторной моделью, и специфику профессиональной сферы деятельности работников, то результаты могут оказаться несколько иными и не столь противоречивыми. Кроме того, остается неясной роль указанных характеристик работников в проявлении других уровней идентичности — персональной, межличностной и так далее.

Исходя из результатов теоретического анализа, было запланировано и осуществлено эмпирическое исследование. Цель исследования — изучить особенности проявления уровней идентичности — персональной, межличностной, микрогрупповой, групповой, суборганизационной и организационной (по когнитивному и аффективному компонентам в каждом) — работников в разных сферах профессиональной деятельности.

### ***Гипотезы исследования***

1. У работников независимо от сферы их профессиональной деятельности изо всех уровней идентичности наиболее сильно проявляется микрогрупповая идентичность, а наиболее слабо — персональная идентичность.

2. Основное отличие между сотрудниками организаций в социально-экономической по сравнению с правоохранительной сферах заключается в том, что у первой категории сильнее выражена персональная идентичность, а у второй — социальная (микрогрупповая, групповая и организационная) идентичность.

3. У работников обеих сфер профессиональной деятельности сильнее выражен аффективный, чем когнитивный компонент во всех уровнях идентичности.

4. Возраст и стаж работы, по сравнению с полом, являются предикторами большего количества уровней идентичности работников, особенно по аффективному компоненту.

## **Метод**

### **Выборка**

Исследование было проведено среди работников ( $N = 545$ ) двух типов организаций: а) организаций, представляющих социально-экономическую сферу (11 коммерческих компаний,  $N = 198$ ) и одно государственное учреждение социального обеспечения граждан ( $N = 69$ ); б) организаций правоохранительной структуры с правоприменительными функциями (одно учреждение,  $N = 278$ ). В социально-экономической сфере в исследовании приняли участие преимущественно офисные работники, а в правоохранительной



— сотрудники служб режима и охраны. Исследование проводилось в апреле–июне 2019 года на рабочих местах участников, то есть в отделах или службах.

С целью обеспечения более высокой достоверности результатов были отсеяны заполненные работниками опросные бланки, в которых сделаны однотипные ответы, когда по одному или более опросникам выбраны одинаковые баллы в порядковой шкале по всем пунктам, например, «3» или «4». Таким образом общая выборка составила 506 участников, из которых в социально-экономической сфере — 241 работник (29,0% мужчин и 71% женщин в возрасте от 24 до 68 лет ( $M = 38,7$ ;  $SD = 9,03$ ); стаж работы в организации / отделе  $M = 6,51$ ;  $SD = 5,6$  лет и правоохранительном учреждении — 265 сотрудников (76,6% мужчин и 23,4% женщин в возрастном диапазоне 19–55 лет ( $M = 32,4$ ;  $SD = 6,97$ ); стаж работы в организации / отделе  $M = 7,3$ ;  $SD = 5,6$  лет.

### Методический инструментарий

Были использованы четыре экспресс-методики: опросник персональной идентичности (ОПИ), опросник межличностной идентичности (ОМИ), опросник групповой и микрогрупповой идентичности (ОГиМГИ) и опросник организационной и суборганизационной идентичности (ООиСОИ) (Сидоренков и др., 2019). Первые три опросника содержат по восемь пунктов и включают три субшкалы: когнитивная (три пункта), аффективная (три) и поведенческая (два) идентичности. Последний опросник представлен шестью пунктами по три в каждой из двух субшкал: когнитивная и аффективная идентичности. Два опросника состоят из двух частей.

ОГиМГИ включает разделы с наименованием: «Отдел в целом» (для измерения групповой идентичности) и «Общность коллег, с кем поддерживаю дружеские отношения» (для оценки микрогрупповой идентичности). ООиСОИ имеет такие части, как «Организация [Компания, Предприятие]» (для оценки организационной идентичности) и «Управление [Департамент, Служба]» (для изучения суборганизационной идентичности). Обе части каждого из этих опросников предполагают единый перечень пунктов, что позволило добиться унификации инструментов по количеству и содержанию пунктов для оценки организационной и суборганизационной идентичностей, групповой и микрогрупповой идентичностей. Одни и те же субшкалы всех опросников являются единообразными с точки зрения количества пунктов.

Примеры пунктов субшкал: а) когнитивного компонента идентичности: «Я чувствую, что воспринимаю многое не так, как большинство коллег» (ОПИ), «Часто я думаю так же, как некоторые другие коллеги» (ОМИ), «Я воспринимаю общие успехи или неудачи как свои личные» (ОГиМГИ), «Я ощущаю себя частью целого» (ООиСОИ); б) аффективного компонента идентичности: «Чаще меня больше волнуют собственные успехи, чем успехи коллег или коллектива» (ОПИ), «Я переживаю, когда не могу найти «общий язык» с теми, кто мне интересен» (ОМИ), «Как правило, мне приятно находиться в коллективе» (ОГиМГИ), «Как правило, мне приятно осознавать, что я работаю в этом коллективе» (ООиСОИ).

Учитывая то обстоятельство, что субшкала поведенческой идентичности в ОПИ и ОГиМГИ не обладает требуемой надёжностью-согласованностью ( $\alpha$  Кронбаха  $< 0,7$ ), и она вовсе отсутствует в ООиСОИ, то результаты по этой субшкале не включались в анализ. Кроме того, в исследовании сотрудников правоохранительного учреждения по некоторым причинам опросник организационной и суборганизационной идентичности был представлен одним разделом, предназначенным для измерения организационной идентичности, то есть в нём не было раздела для суборганизационной идентичности.

Во всех опросниках использовалась шестибалльная порядковая шкала Р. Ликерта (от «1» — «полностью не согласен» до «6» — «полностью согласен»). Значения  $\alpha$  Кронбаха по

субшкале: а) «когнитивный компонент идентичности» = .83 (ОПИ), = .78 (ОМИ), = .75 и = .74 (ОГиМГИ, соответственно, для двух разделов), = .75 и = .79 (ООиСОИ, соответственно, для двух разделов); б) «аффективный компонент идентичности» = .71 (ОПИ), = .79 (ОМИ), = .81 и = .79 (ОГиМГИ, соответственно, для двух разделов), = .78 и = .77 (ООиСОИ, соответственно, для двух разделов).

### Статистическая обработка

Статистическая обработка данных осуществлялась отдельно по каждой категории работников в социально-экономической и правоохранительной сферах. Рассчитывались среднее значение и стандартное отклонение, значения непараметрического *U*-критерия Манна — Уитни и коэффициента корреляции *r* Пирсона. Обработка данных производилась посредством программного пакета SPSS 17.0.

## Результаты

Средние значения (табл. 1) указывают направление различий, то есть чем выше среднее, тем сильнее проявляется соответствующая переменная – уровень и компонент идентичности. Парное сравнение (*U*-критерий Манна — Уитни) между собой всех уровней идентичности по каждому компоненту в отдельности (табл. 2) показало статистически значимые отличия между большинством из них по обоим компонентам среди работников двух сфер деятельности. Результаты не подтвердили в полной мере первую гипотезу. С одной стороны, персональная идентичность по обоим компонентам, как предполагалось, значительно слабее, чем остальные идентичности. С другой стороны, не только микрогрупповая идентичность, как прогнозировалось, но и суборганизационная идентичность (по когнитивному компоненту) сильнее выражены по сравнению с остальными идентичностями.

Таблица 1. Элементы (уровни и компоненты) идентичности работников (среднее значение и стандартное отклонение)

ОС	Выборка	Уровни и компоненты идентичности											
		П-К	П-А	М-К	М-А	МГ-К	МГ-А	Г-К	Г-А	СО-К	СО-А	О-К	О-А
М	СЭС	9.02*	8.97	11.47*	10.70	13.22*	13.85*	12.67*	13.73	13.23	13.77	12.50	13.87
	ПОС	7.28	8.98	13.31	10.99	14.89	15.20	13.55	14.22	-	-	13.06	13.65
SD	СЭС	3.22	3.11	3.00	3.47	3.40	3.60	3.24	3.36	3.36	3.31	3.11	3.06
	ПОС	3.59	3.85	3.39	4.09	2.50	2.55	3.00	3.21	-	-	3.20	3.35

**Примечание:** 1. Условные обозначения: ОС — описательные статистики; П-К и П-А — персональная когнитивная (К) и аффективная (А) идентичность; М-К и М-А — межличностная когнитивная (К) и аффективная идентичность (А); МГ-К / Г-К и МГ-А / Г-А — микрогрупповая / групповая когнитивная (К) и аффективная (А) идентичность; СО-К / О-К и СО-А / О-А — суборганизационная / организационная когнитивная (К) и аффективная (А) идентичность. 2. СЭС — социально-экономическая сфера и ПОС — правоохранительная структура. 3. \* — значимое отличие между двумя выборками.

Сравнение между собой данных, полученных у сотрудников в социально-экономической и правоохранительной сферах деятельности (табл. 1), показало статистически значимое различие между этими категориями работников по когнитивной персональной ( $Z = -6.04, p < .001$ ), межличностной ( $Z = -6.36, p < .001$ ), микрогрупповой ( $Z = -5.7, p < .001$ ) и групповой ( $Z = -3.12, p < .01$ ) идентичности, а также аффективной микрогрупповой идентичности ( $Z = -3.86, p < .001$ ).

Если обратить внимание на соотношение средних значений, которое точно такое же, как соотношение средних рангов, то можно увидеть следующее: у работников в социально-экономической сфере сильнее выражена персональная идентичность, а у сотрудников правоохранительного учреждения — межличностная, микрогрупповая и групповая идентично-

сти. Разницы между ними по организационной идентичности не выявлено. Следовательно, вторая гипотеза в целом подтвердилась, за исключением отличий между двумя категориями по организационной идентичности.

Таблица 2. Сравнение уровней идентичности по когнитивному и аффективному компонентам

Соотносимые уровни идентичности	Выборка	Компоненты идентичности	
		Когнитивный	Аффективный
Персональная / Межличностная	СЭС	-8.18***	-4.86***
	ПОС	-11.95***	-4.89***
Персональная / Микрогрупповая	СЭС	-10.77***	-11.16***
	ПОС	-13.50***	-12.87***
Персональная / Групповая	СЭС	-10.16***	-11.18***
	ПОС	-12.71***	-11.35***
Персональная / Суборганизационная	СЭС	-10.46***	-10.76***
	ПОС	-	-
Персональная / Организационная	СЭС	-9.88***	-11.74***
	ПОС	-12.33***	-10.66***
Межличностная / Микрогрупповая	СЭС	-7.16***	-9.68***
	ПОС	-7.00***	-11.74***
Межличностная / Групповая	СЭС	-5.59***	-9.65***
	ПОС	-.89	-9.08***
Межличностная / Суборганизационная	СЭС	-7.26***	-9.50***
	ПОС	-	-
Межличностная / Организационная	СЭС	-4.96***	-9.70***
	ПОС	-.88	-8.04***
Микрогрупповая / Групповая	СЭС	-4.15***	-.52
	ПОС	-6.77***	-5.22***
Микрогрупповая / Суборганизационная	СЭС	-.47	-.84
	ПОС	-	-
Микрогрупповая / Организационная	СЭС	-3.40**	-.15
	ПОС	-7.67***	-6.58***
Групповая / Суборганизационная	СЭС	-2.93**	-.46
	ПОС	-	-
Групповая / Организационная	СЭС	-.63	-.36
	ПОС	-2.07*	-2.69**
Суборганизационная / Организационная	СЭС	-3.82***	-1.60
	ПОС	-	-

Примечание: 1. Использовался U-критерий Манна — Уитни. 2. \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ .

Таблица 3. Сравнение компонентов идентичности по каждому уровню в отдельности

Уровни и когнитивный компонент идентичности	Выборка	Z
Персональная когнитивная	СЭС	-.40
	ПОС	-6.92***
Межличностная когнитивная	СЭС	-2.80**
	ПОС	-8.64***
Микрогрупповая когнитивная	СЭС	-3.73***
	ПОС	-3.07**
Групповая когнитивная	СЭС	-5.20***
	ПОС	-4.69***
Суборганизационная когнитивная	СЭС	-3.21***
	ПОС	-
Организационная когнитивная	СЭС	-6.41***
	ПОС	-3.99***

Примечание. \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ .

Сравнение когнитивного и аффективного компонентов по каждому уровню идентичности работников двух категорий позволило обнаружить значимое между ними различие по всем уровнями, за исключением персональной идентичности у работников социально-экономической сферы (табл. 3). Средние значения (табл. 1) указывают на то, что аффективный компонент преобладает над когнитивным компонентом персональной, микрогрупповой, групповой, суборганизационной и организационной идентичностей. На уровне межличностной идентичности, наоборот, когнитивный компонент выражен сильнее, чем аффективный. Таким образом третья гипотеза в целом подтвердилась, за исключением межличностной идентичности.

Таблица 4. Корреляция между элементами идентичности и характеристиками работников

Уровни и компоненты идентичности	Выборка	Характеристики работников			
		Пол	Возраст	Стаж в организации	Стаж в отделе
Персональная когнитивная	СЭС	.00	-.10	-.01	-.03
	ПОС	.00	-.07	-.07	-.02
Персональная аффективная	СЭС	-.11	-.21**	-.25***	-.28***
	ПОС	-.15*	-.17**	-.14*	-.11
Межличностная когнитивная	СЭС	.20**	.03	.01	-.01
	ПОС	-.10	.12*	.12*	.09
Межличностная аффективная	СЭС	.26***	.21**	.14*	.19**
	ПОС	.10	.04	.03	-.05
Микрогрупповая когнитивная	СЭС	.32***	.06	.08	.08
	ПОС	.07	.10	.07	.01
Микрогрупповая аффективная	СЭС	.36***	.08	.13*	.12
	ПОС	-.02	.04	.01	.03
Групповая когнитивная	СЭС	.22**	.02	.05	.01
	ПОС	-.05	.14*	.13*	.03
Групповая аффективная	СЭС	.11	.18**	.11	.15*
	ПОС	-.03	.04	.08	.03
Суборганизационная когнитивная	СЭС	.26***	-.06	-.04	-.08
	ПОС	-	-	-	-
Суборганизационная аффективная	СЭС	.38***	-.05	-.04	-.06
	ПОС	-	-	-	-
Организационная когнитивная	СЭС	.18**	.08	.03	.03
	ПОС	.00	.13*	.07	.02
Организационная аффективная	СЭС	.40***	.02	.05	.02
	ПОС	.06	.00	.00	-.02

Примечания: \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

Результаты корреляции демографических характеристик и стажа работников позволяют отметить несколько моментов. Во-первых, независимо от категории работников пол значимо связан с 10 из 12 элементов (сочетаний уровней и компонентов) идентичности, возраст — с шестью, стаж работы в организации и отделе — с пятью и тремя, соответственно. Причём нет отчётливой разницы в связях по когнитивному и аффективному компонентам. Следовательно, четвёртая гипотеза не подтверждена. Во-вторых, работники в социально-экономической и правоохранительной сферах отличаются по наличию / отсутствию подавляющего большинства значимых связей. В-третьих, персональная идентичность имеет значимые отрицательные связи с характеристиками и стажем работников, а другие уровни идентичности — положительные. Другими словами, более высокую персональную аффективную идентичность имеют мужчины (только в правоохранительном учреждении), а также



работники более молодого возраста и с меньшим стажем работы в организации / группе (в социально-экономической сфере). В данном исследовании пол кодировался следующим образом: 1 = мужчины и 2 = женщины. Относительно остальных уровней идентичности, которые имели положительные связи, они сильнее выражены у работников женского пола, более старшего возраста и с большим стажем работы.

## Обсуждение

Факт более низкой выраженности персональной идентичности, по сравнению с другими уровнями идентичности (прежде всего социальными идентичностями) наводит на мысль, что между персональной идентичностью, с одной стороны, и социальной (микрогрупповой, групповой, суборганизационной и организационной) идентичностью, с другой стороны, существует взаимоисключение (Turner, 1985). Однако для большей убедительности, надо будет в дальнейшем выявить особенности связей между этими идентичностями. В свою очередь, явное преобладание микрогрупповой идентичности над другими уровнями (за исключением суборганизационной идентичности) согласуется с результатами исследования, в котором рассматривалась межличностная, микрогрупповая и групповая идентичности работников (Сидоренков и др., 2014). Это объясняется тем, что внутри подгрупп имеют место более тесные отношения, высокая интенсивность взаимодействия и сплочённость, аттракция и доверие, чем в группе, подразделении или организации в целом. Подгруппы способны более успешно реализовывать некоторые функции по отношению к своим членам (например, содействовать в достижении индивидуальных целей и удовлетворении социальных потребностей, обеспечивать безопасность) и оказывать на них влияние.

Было обнаружено, что работники разных профессиональных областей имеют отличия в выраженности идентичностей различного уровня. Сотрудники правоохранительной структуры, по сравнению с работниками социально-экономической сферы, имели более слабую персональную идентичность (по двум компонентам) и более сильную межличностную, микрогрупповую и групповую идентичности, по крайней мере, по когнитивному компоненту. Такое отличие объясняется спецификой работы. Отличительными особенностями службы в правоохранительных органах являются принцип единоначалия, строгое соблюдение субординации, беспрекословность служебного подчинения и строгие меры воздействия за нарушения, допущенные при исполнении служебных обязанностей. В таких условиях происходит существенное обезличивание работников и, как следствие, ослабление их персональной идентичности. Наряду с этим, строгое подчинение организационному внутреннему распорядку предполагает более высокую идентификацию служащих, как минимум, с коллегами, подгруппой и группой.

В связи работников с другими людьми, с кем они себя идентифицируют (межличностная идентичность), несколько более актуальной является перцептивная составляющая, чем эмоциональная, то есть ощущение общности по каким-то признакам с другими и сопричастности к ним, восприятие их сквозь призму значимых характеристик, которыми они обладают. В связи (в виде идентичности) сотрудников с собой, подгруппой, группой, подразделением и организацией более существенным для них является, наоборот, её эмоциональный аспект; а именно: переживание и оценка позитивности связи с собой / коллективным субъектом, переживание своего соответствия себе / другому субъекту, а также событий, происходящих с собой / другим. Это отличие обусловлено тем, что коллективный субъект (например, группа), по сравнению с индивидуальным, не обладает персональными характеристиками, которые могут быть актуальными для человека, и которые он хотел бы у себя видеть. Поэтому люди

склонны сильнее, с одной стороны, переживать связь с коллективным субъектом, а с другой – воспринимать индивидуального субъекта, и ощущать связь с ним. Однако в это объяснение не вписывается персональная идентичность, для которой характерно преобладание аффективного компонента над когнитивным. Можно предположить, что большинство людей склонны больше к переживанию аутентичности, чем к рефлексии.

Связь пола с большим количеством уровней и компонентов идентичности работников согласуется с данными одних исследований (Наумцева, Климов, 2017; Несмеянова, 2018) и противоречит результатам других (Климов, 2014; Riketta, 2005), где рассматривалась только организационная идентификация. Выделяя разные уровни идентичности и их компоненты, мы получаем более точную и дифференцированную картину относительно рассматриваемых связей. Точно также можно сказать о связях идентичностей с возрастом и стажем работы. По этому вопросу обратим отдельное внимание на отрицательную связь двух последних характеристик с персональной аффективной идентичностью. Более молодые и с меньшим стажем работы люди имеют более высокую персональную идентичность. С возрастом она ослабевает, но параллельно усиливается, например, аффективная межличностная и групповая идентичности у работников социально-экономической сферы.

Таким образом, среди уровней идентичностей работников в организации сильнее всего выражена микрогрупповая идентичность по двум компонентам и суборганизационная идентичность по когнитивному компоненту, а слабее — персональная идентичность. В свою очередь, из двух компонентов персональной, микрогрупповой, суборганизационной и организационной идентичностей сильнее проявляется аффективный, чем когнитивный, а на уровне межличностной идентичности, наоборот, когнитивный по сравнению с аффективным. Работники в социально-экономической и правоохранительной сферах деятельности отличаются между собой по выраженности когнитивной персональной, межличностной, микрогрупповой и групповой идентичностям, а также связи их демографических характеристик и стажа работы с определёнными уровнями и компонентами идентичности. Пол работников в социально-экономической сфере, по сравнению с их возрастом и стажем, является предиктором большего количества переменных идентичности.

## Заключение

Значение полученных результатов для науки заключается в том, что они расширяют представление о многомерности идентичности работников в организации, в том числе об особенностях выраженности разных её граней. Это позволит более дифференцированно изучать antecedents и последствия идентичности с учетом ее уровней и компонентов. Это исследование также предоставляет эмпирические доказательства в поддержку некоторых положений перспективы социальной идентичности, которые касаются множественности социальных идентичностей.

Знание об особенностях проявления уровней и компонентов идентичности работников, их связи с демографическими характеристиками и стажем работы дает возможность на практике прогнозировать и целенаправленно осуществлять управленческую деятельность по их избирательному усилению с учетом сферы профессиональной деятельности. Менеджеры могут вовлекать работников в процесс принятия решений на уровне группы, подразделения или организации, разрабатывать мероприятия для повышения их идентификации прежде всего с группой, подразделением или организацией.

У этого исследования есть некоторые ограничения. Размер каждой из двух выборок был не очень большим. Выборка работников в социально-экономической сфере была недоста-

точно однородна, так как некоторые организации заметно отличались по профилю деятельности. Кроме того, организации, в которых проводилось исследование, относятся к категориям средних или больших с точки зрения численности работников. В этом отношении состав участников не являлся однородным. Можно предположить, что размер организации, количество в ней структурных подразделений и их численный состав могут обуславливать, как минимум, величину идентификации работников с организацией и подразделением. Также в исследовании не учитывались особенности взаимодействия (конкуренция, кооперация или отсутствие активного взаимодействия) между группами и между подразделениями в организации, которое могло отразиться на степени выраженности идентичностей.

Обращая внимание на разные идентичности работников, перед нами открывается несколько перспектив будущего исследования. Во-первых, надо более тщательно изучить роль размера организации и её структурных подразделений, особенностей взаимодействия подразделений и групп в организации, а также конкретных характеристик работы и условий её выполнения в степени выраженности и соразмерности (количественном соотношении) идентичностей по двум компонентам.

Во-вторых, многие идентичности могут по-разному обнаруживать эффекты относительно некоторых аттитюдов, поведения и выполнения работы. Кроме того, их эффекты могут отличаться на разных организационных стратах, таких как группа, подразделение и организация. Поэтому, последствия каждого уровня идентичности надо рассматривать относительно определённого контекста — группа, подразделение и организация в целом.

В-третьих, исследователи чаще изучают последствия идентичности (как правило, организационной и групповой) по отдельности. Однако разные идентичности могут создавать интерактивные эффекты. Например, было обнаружено, что одновременно высокая групповая идентификация и организационная идентификация более тесно связаны с экстра-ролевым поведением, чем когда высока только одна из идентификаций (van Dick et al., 2008), групповая идентификация положительно связана с межгрупповым конфликтом в условиях низкой организационной идентификации, и имеет отрицательную связь с конфликтом в условиях высокой организационной идентификации (Richter et al., 2004). Следовательно, надо изучить детерминирующую роль не только каждой идентичности, но также соразмерности (пропорции величин) определённых идентичностей, например, персональная / групповая, микрогрупповая / групповая.

## Финансирование

Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-013-00393 «Идентичность и организационное поведение сотрудников: многоуровневый анализ»).

## Литература

- Гулевич, О. А., Спиридонов, В. Ф., Безменова, И. К., Умеренкова, О. В. (2011). Оценка справедливости управленческих решений как фактор организационной идентификации. *Вопросы психологии*, 2, 121–127.
- Климов, А. А. (2014). Экстраролевое поведение учителей: роль идентификации с коллективом, стажа и школы как образовательной организации. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*, 6(36), 253–269.

- Наумцева, Е. А., Климов А. А. (2017). Взаимосвязь психологической готовности к организационным изменениям и организационной идентификации. *Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология*, 3(30), 71–75. doi: 10.18323/2221-5662-2017-3
- Наумцева Е. А., Штроо В. А. (2020). Психологическая готовность к организационным изменениям и ее социально-психологические предикторы. *Социальная психология и общество* (в печати).
- Несмеянова, Р. К. (2018). Связь социально-демографических характеристик сотрудников с их организационной идентификацией и привлекательностью для них корпоративной культуры. *Социальная психология и общество*, 9(1), 67–77. doi:10.17759/sps.2018090105
- Несмеянова, Р. К., Липатов, С. А. (2017). Взаимосвязь восприятия и привлекательности корпоративной культуры с организационной идентификацией сотрудников. *Организационная психология*, 7(3), 67–84.
- Сидоренков, А. В. (2010). *Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория*. Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ.
- Сидоренков, А. В., Сидоренкова, И. И., Ульянова, Н. Ю. (2014). *Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации*. Ростов-на-Дону: Изд-во Мини Тайп.
- Сидоренков, А. В., Шипитько О. Ю., Штильников Д. Е., Штроо В. А. (2019). Разработка инструментария изучения идентификации работников в организации. *Организационная психология*, 9(3), 74–102.
- Albert, S., Ashforth, B., Dutton, J. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17. doi: 10.5465/AMR.2000.2791600
- Albert, S., Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In B. M. Staw, L. L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior* (263–295), JAI Press, Greenwich.
- Ashforth, B. E., Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organisation. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. doi: 10.5465/AMR.1989.4278999
- Becker, T. E., Billings, R. S. (1993). Profiles of Commitment: An Empirical Test. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 177–190. doi: 10.1002/job.4030140207
- Brown, R., Condor, S., Mathews, A., Wade, G., Williams, J. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 273–287. doi: 10.1111/j.2044-8325.1986.tb00230.x
- Carden, L. L., Callahan, J. L. (2007). Creating leaders or loyalists? Conflicting identities in a leadership development programme. *Human Resource Development International*, 10(2), 169–186. doi: 10.1080/13678860701347099
- Cheney, G., Tompkins, P. (1987). Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1–15.
- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra-mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73(3), 329–341. doi: 10.1348/000709903322275867
- Crocetti, E., Avanzi, L., Hawk, S., Fraccaroli, F., Meeus, W. (2014). Personal and social facets of job identity: A person-centered approach. *Journal of Business & Psychology*, 29(2), 281–300. doi: 10.1007/s10869-013-9313-x
- Dick van, R., Knippenberg van, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388–399. doi: 10.1016/j.jvb.2007.11.009



- Dick van, R., Knippenberg van, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388-399. doi: 10.1016/j.jvb.2007.11.009
- Dick van, R., Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 129-149. doi: 10.1080/13594320143000889
- Dick van, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171-191. doi: 10.1348/096317904774202135
- Farmer, S. M., Van Dyne, L., Kamdar, D. (2015). The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 583-595. doi:10.1037/a0037660
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach* (2<sup>nd</sup> ed.). London: SAGE.
- Haslam, S. A., Cornelissen, J. P., Werner, M. D. (2017). Metatheories and Metaphors of Organizational Identity: Integrating Social Constructionist, Social Identity, and Social Actor Perspectives within a Social Interactionist Model. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 318-336. doi: 10.1111/ijmr.12150
- He, H., Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35. doi: 10.5465 / AMBPP.2004.13862786
- Hekman, D. R., Steensma, H. K., Bigley, G. A., Hereford J.F. (2009). Effects of organizational and professional identification on the relationship between administrators' social influence and professional employees' adoption of new work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1325-1335. doi: 10.1037/a0015315
- Henry, K. B., Arrow, H., Carini, B. (1999). Tripartite model of group identification: Theory and measurement. *Small group research*, 30(5), 558-581. doi: 10.1177/104649649903000504
- Hinkle, S., Taylor, L. A., Fox-Cardamone, D. L., Crook, K. F. (1989). Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach. *British Journal of Social Psychology*, 28(4), 305-317. doi: 10.1111/j.2044-8309.1989.tb00874.x
- Hogg, M. A., Abrams, D., Otten, S., Hincle, S. (2004). The social identity perspective: Intergroup relations, self-conception, and small groups. *Small group research*, 35(3), 246-276. doi: 10.1177/1046496404263424
- Jackson, J. W. (2002). Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict. *Self and Identity*, 1(1), 11-33. doi: 10.1080/152988602317232777
- Jetten, J., O'Brien, A., Trindall, N. (2002). Changing identity: Predicting adjustment to organizational restructure as a function of subgroup and superordinate identification. *British Journal of Social Psychology*, 41, 281-297. doi: 10.1348/014466602760060147
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Hekman, D. R. (2012). Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1142-1167. doi: 10.1002/job.1787
- Knippenberg van, D., Schie van, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147. doi: 10.1348/096317900166949
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L. W., Pennekamp, S. F., Doosje, B., Ouwerkerk, J. W., Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 144-165. doi: 10.1037/0022-3514.95.1.144

- Lee, E.-S., Park, T.-Y., Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049–1080. doi: 10.1037/bul0000012
- Li, J., Furst-Holloway, S., Masterson, S. S., Gales, L. M., Blume, B. D. (2018). Leader-member exchange and leader identification: Comparison and integration. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 122–141. doi: 10.1108/JMP-06-2017-0220
- Lipponen, J., Helkama, K., Juslin, M. (2003). Subgroup Identification, Superordinate Identification and Intergroup Bias between the Subgroups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(3), 239–250.
- Olkkonen, M. E., Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 202–215. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.08.007 1229
- Podsakoff, N. P., Blume, B. D., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. doi:10.1037/a0013079
- Pratt, M. G. (2003). Disentangling collective identity. In J. T. Polzer, E. Mannix, M. A. Neale (Eds.). *Research on managing groups and teams. Vol. 5.* (161-188). Greenwich, CT: JAI.
- Richter, A., van Dick, R., West, M.A. (2004). The relationship between group and organizational identification and effective intergroup relations. *Academy of Management Proceedings*, 1. doi: 10.5465/ambpp.2004.13862786
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Riketta, M., van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490–510. doi: 10.1016/j.jvb.2004.06.001
- Stone, C. H., Crisp, R. J. (2007). Superordinate and subgroup identification as predictors of intergroup evaluation in common ingroup contexts. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2007, 10(4), 493–513. doi: 10.1177/1368430207081537
- Tajfel H., Turner J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, S. Worchel. (Eds.). *The social psychology of intergroup relations* (33–37). Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Tajfel, H. (1978). The achievement of group differentiation. In H. Tajfel (Ed.) *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (77–98). London: Academic Press.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. In E. J. Lawler (Ed.). *Advances in group processes: Theory and research* (77–122), Greenwich, CT: JAI Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory.* Oxford, England: Blackwell.
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited, strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219–234. doi: 10.1177/1056492606291200
- Zhang, Y., Chen, C. C. (2013). Developmental leadership and organizational citizenship behavior: Mediating effects of self-determination, supervisor identification, and organizational identification. *Leadership Quarterly*, 24(4), 534–543. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.03.007
- Zhao, C., Liu, Y., Gao, Z. (2016). An identification perspective of servant leadership's effects. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 898–913. doi: 10.1108/JMP-08-2014-0250

Поступила 28.11.2019



## The levels and components of employee identity in the organization

**Andrey V. SIDORENKOV**

*Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia*

**Wladimir STROH**

*National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia*

**Denis E. SHTILNIKOV**

*Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia*

**Abstract.** The *purpose* of the study is to study the severity and correlation of identity at various levels of identification (personal, interpersonal, microgroup, group, suborganizational and organizational) by cognitive and affective components, as well as these two components by six levels of employee identity in organizations from different segments the activities of society. *Method.* The sample consisted of 506 employees of various organizations employed in the socio-economic field (241 people) and in law enforcement (265 people). Four author's questionnaires were used to measure the corresponding levels and components of employee identity. *Findings.* It was found that among employees of both spheres of professional activity, personal identity is weakest expressed, and microgroup and suborganizational identities are most strongly expressed. Interpersonal identity is characterized by a stronger manifestation of the cognitive component of identity compared with the affective component. The inverse relationship — a greater manifestation of the affective component than the cognitive one — is characteristic of personal, microgroup, suborganizational, and organizational identities. In addition to these general features, differences are established between workers employed in the socio-economic and law enforcement spheres of organizational activity. The first difference concerns the degree of manifestation of the cognitive component at four levels of identification. So, among the employees of the socio-economic sphere, in comparison with the employees of a law enforcement institution, personal identity is more pronounced and weaker — interpersonal, microgroup and group identities. The second difference concerns the connection between demographic characteristics and the length of service of employees with certain levels and components of identity. In particular, the gender of workers in the socio-economic sphere is a stronger predictor of the vast majority of identity variables (levels and components) compared to their age and length of service. *The value of the results.* The results significance obtained for science lies in the fact that they expand the idea of the multidimensionality of the identity of workers in the organization, including the features of the severity of its different faces. This will allow a more differentiated study of the antecedents and consequences of identity, taking into account its levels and components. This study also provides empirical evidence in support of certain points of the social identity perspective that relate to the plurality of social identities.

**Key words:** personal identity; interpersonal identity; microgroup identity; group identity; suborganizational identity; organizational identity; cognitive component of identity; affective component of identity.

## References

- Sidorenkov, A. V. (2010). *Malaya gruppya i neformal'nyye podgruppy: mikrogruppovaya teoriya* [Small group and informal subgroups: microgroup theory]. Rostov-na-Donu: Izd-vo YUFU.
- Sidorenkov, A. V., Shipit'ko O. Yu., Shtil'nikov D. Ye., Stroh W. (2019). Razrabotka instrumentariya izucheniya identifikatsii rabotnikov v organizatsii [Development of a tool for studying the identification of workers in an organization]. *Organizational Psychology*, 9(3), 74–102.
- Sidorenkov, A. V., Sidorenkova, I. I., Ul'yanova, N. Yu. (2014). *Sotsial'no-psikhologicheskiye kharakteristiki i effektivnost' malykh grupp v organizatsii* [Socio-psychological characteristics and the effectiveness of small groups in the organization]. Rostov-na-Donu: Izd-vo Mini Tayp.
- Albert, S., Ashforth, B., Dutton, J. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17. doi: 10.5465/AMR.2000.2791600
- Albert, S., Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In B. M. Staw, L. L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior* (263–295), JAI Press, Greenwich.
- Ashforth, B. E., Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organisation. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. doi: 10.5465/AMR.1989.4278999
- Becker, T. E., Billings, R. S. (1993). Profiles of Commitment: An Empirical Test. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 177–190. doi: 10.1002/job.4030140207
- Brown, R., Condor, S., Mathews, A., Wade, G., Williams, J. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 273–287. doi: 10.1111/j.2044-8325.1986.tb00230.x
- Carden, L. L., Callahan, J. L. (2007). Creating leaders or loyalists? Conflicting identities in a leadership development programme. *Human Resource Development International*, 10(2), 169–186. doi: 10.1080/13678860701347099
- Cheney, G., Tompkins, P. (1987). Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1), 1–15.
- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra-mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behavior among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73(3), 329–341. doi: 10.1348/000709903322275867
- Crocetti, E., Avanzi, L., Hawk, S., Fraccaroli, F., Meeus, W. (2014). Personal and social facets of job identity: A person-centered approach. *Journal of Business & Psychology*, 29(2), 281–300. doi: 10.1007/s10869-013-9313-x
- Dick van, R., Knippenberg van, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388–399. doi: 10.1016/j.jvb.2007.11.009
- Dick van, R., Knippenberg van, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388-399. doi: 10.1016/j.jvb.2007.11.009
- Dick van, R., Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 129–149. doi: 10.1080/13594320143000889
- Dick van, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171–191. doi: 10.1348/096317904774202135



- Farmer, S. M., Van Dyne, L., Kamdar, D. (2015). The contextualized self: How team-member exchange leads to coworker identification and helping OCB. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 583–595. doi:10.1037/a0037660
- Gulevich, O. A., Spiridonov, V. F., Bezmenova, I. K., Umerenkova, O. V. (2011). Otsenka spravedlivosti upravlencheskikh resheniy kak faktor organizatsionnoy identifikatsii [Assessment of the fairness of managerial decisions as a factor in organizational identification]. *Voprosy psikhologii, 2*, 121–127.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach* (2<sup>nd</sup> ed.). London: SAGE.
- Haslam, S. A., Cornelissen, J. P., Werner, M. D. (2017). Metatheories and Metaphors of Organizational Identity: Integrating Social Constructionist, Social Identity, and Social Actor Perspectives within a Social Interactionist Model. *International Journal of Management Reviews, 19*(3), 318–336. doi: 10.1111/ijmr.12150
- He, H., Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management, 38*(1), 3–35. doi: 10.5465 / AMBPP.2004.13862786
- Hekman, D. R., Steensma, H. K., Bigley, G. A., Hereford J.F. (2009). Effects of organizational and professional identification on the relationship between administrators' social influence and professional employees' adoption of new work behavior. *Journal of Applied Psychology, 94*(5), 1325–1335. doi: 10.1037/a0015315
- Henry, K. B., Arrow, H., Carini, B. (1999). Tripartite model of group identification: Theory and measurement. *Small group research, 30*(5), 558–581. doi: 10.1177/104649649903000504
- Hinkle, S., Taylor, L. A., Fox-Cardamone, D. L., Crook, K. F. (1989). Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach. *British Journal of Social Psychology, 28*(4), 305–317. doi: 10.1111/j.2044-8309.1989.tb00874.x
- Hogg, M. A., Abrams, D., Otten, S., Hincle, S. (2004). The social identity perspective: Intergroup relations, self-conception, and small groups. *Small group research, 35*(3), 246–276. doi: 10.1177/1046496404263424
- Jackson, J.W. (2002). Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict. *Self and Identity, 1*(1), 11–33. doi: 10.1080/152988602317232777
- Jetten, J., O'Brien, A., Trindall, N. (2002). Changing identity: Predicting adjustment to organizational restructure as a function of subgroup and superordinate identification. *British Journal of Social Psychology, 41*, 281–297. doi: 10.1348/014466602760060147
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Hekman, D. R. (2012). Cognitive and affective identification: Exploring the links between different forms of social identification and personality with work attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior, 33*(8), 1142–1167. doi: 10.1002/job.1787
- Klimov, A. A. (2014). Ekstrarolevoye povedeniye uchiteley: rol' identifikatsii s kollektivom, stazha i shkoly kak obrazovatel'noy organizatsii [Extra-role behavior of teachers: the role of identification with the team, experience and school as an educational organization]. *Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz, 6*(36), 253–269.
- Knippenberg van, D., Schie van, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(2), 137–147. doi: 10.1348/096317900166949
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L. W., Pennekamp, S. F., Doosje, B., Ouwerkerk, J. W., Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*(1), 144–165. doi: 10.1037/0022-3514.95.1.144

- Lee, E.-S., Park, T.-Y., Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049–1080. doi: 10.1037/bul0000012
- Li, J., Furst-Holloway, S., Masterson, S. S., Gales, L. M., Blume, B. D. (2018). Leader-member exchange and leader identification: Comparison and integration. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 122–141. doi: 10.1108/JMP-06-2017-0220
- Lipponen, J., Helkama, K., Juslin, M. (2003). Subgroup Identification, Superordinate Identification and Intergroup Bias between the Subgroups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 6(3), 239–250.
- Naumtseva Ye. A., Stroh W. (2020). Psikhologicheskaya gotovnost' k organizatsionnym izmeneniyam i yeye sotsial'no-psikhologicheskoye prediktory [Psychological readiness for organizational changes and its socio-psychological predictors]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* (in press).
- Naumtseva, Ye. A., Klimov A. A. (2017). Vzaimosvyaz' psikhologicheskoy gotovnosti k organizatsionnym izmeneniyam i organizatsionnoy identifikatsii [The relationship of psychological readiness for organizational change and organizational identification]. *Vektor nauki TGU. Seriya: Pedagogika, psikhologiya*, 3(30), 71–75. doi: 10.18323/2221-5662-2017-3
- Nesmeyanova, R. K. (2018). Svyaz' sotsial'no-demograficheskikh kharakteristik sotrudnikov s ikh organizatsionnoy identifikatsiyey i privlekatel'nost'yu dlya nikh korporativnoy kul'tury [The relationship of the socio-demographic characteristics of employees with their organizational identification and the attractiveness of corporate culture for them]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo*, 9(1), 67–77. doi:10.17759/sps.2018090105
- Nesmeyanova, R. K., Lipatov, S. A. (2017). Vzaimosvyaz' vospriyatiya i privlekatel'nosti korpora-tivnoy kul'tury s organizatsionnoy identifikatsiyey sotrudnikov [The relationship of the perception and attractiveness of corporate culture with the organizational identification of employees]. *Organizational Psychology*, 7(3), 67–84.
- Olkkonen, M. E., Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 202–215. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.08.007 1229
- Podsakoff, N. P., Blume, B. D., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. doi:10.1037/a0013079
- Pratt, M. G. (2003). Disentangling collective identity. In J. T. Polzer, E. Mannix, M. A. Neale (Eds.). *Research on managing groups and teams*. Vol. 5. (161-188). Greenwich, CT: JAI.
- Richter, A., van Dick, R., West, M.A. (2004). The relationship between group and organizational identification and effective intergroup relations. *Academy of Management Proceedings*, 1. doi: 10.5465/ambpp.2004.13862786
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Riketta, M., van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490–510. doi: 10.1016/j.jvb.2004.06.001
- Stone, C. H., Crisp, R. J. (2007). Superordinate and subgroup identification as predictors of intergroup evaluation in common ingroup contexts. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2007, 10(4), 493–513. doi: 10.1177/1368430207081537
- Tajfel H., Turner J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, S. Worchel. (Eds.). *The social psychology of intergroup relations* (33–37). Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Tajfel, H. (1978). The achievement of group differentiation. In H. Tajfel (Ed.) *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (77–98). London: Academic Press.

- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. In E. J. Lawler (Ed.), *Advances in group processes: Theory and research* (77–122), Greenwich, CT: JAI Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, England: Blackwell.
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited, strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219–234. doi: 10.1177/1056492606291200
- Zhang, Y., Chen, C. C. (2013). Developmental leadership and organizational citizenship behavior: Mediating effects of self-determination, supervisor identification, and organizational identification. *Leadership Quarterly*, 24(4), 534–543. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.03.007
- Zhao, C., Liu, Y., Gao, Z. (2016). An identification perspective of servant leadership's effects. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 898–913. doi: 10.1108/JMP-08-2014-0250

Received 28.11.2019